

**PENGARUH KEBIJAKAN *REMUNERASI* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA UIN RADEN INTAN LAMPUNG**

**Skripsi**

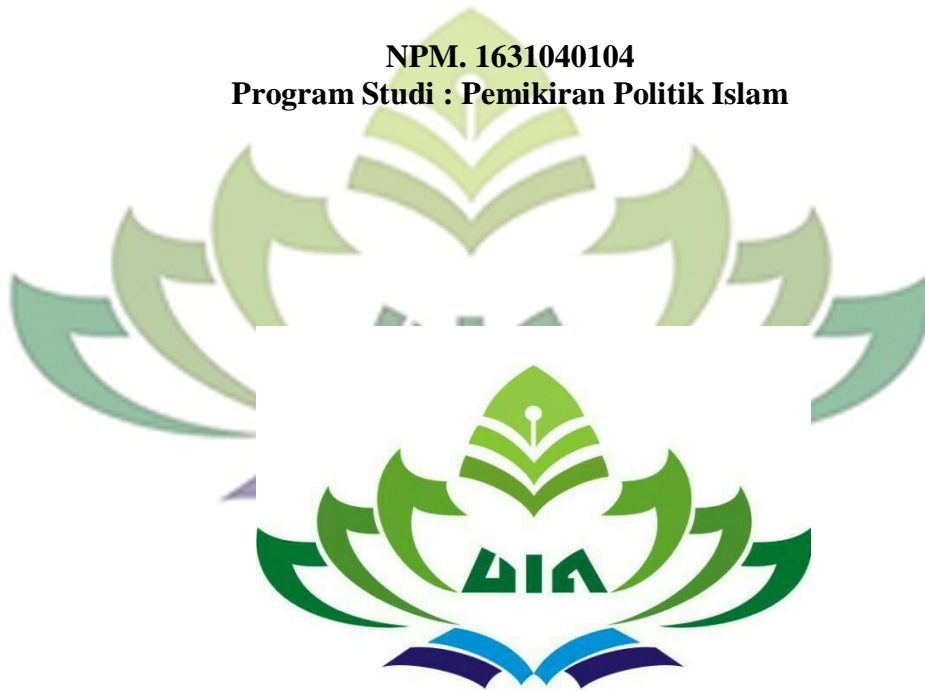
Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Mendapatkan  
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam  
Ilmu Ushuluddin dan Studi Agama

**Oleh :**

**NATASHA LUTFI AISYAH**

**NPM. 1631040104**

**Program Studi : Pemikiran Politik Islam**



**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1443 H / 2021 M**

**PENGARUH KEBIJAKAN *REMUNERASI* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA UIN RADEN INTAN LAMPUNG**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Mendapatkan  
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam  
Ilmu Ushuluddin dan Studi Agama

**Oleh :**

**NATASHA LUTFI AISYAH**

**NPM. 1631040104**

**Program Studi : Pemikiran Politik Islam**



**Pembimbing I : Dr. H. Arsyad Sobby, K. Lc., M.Ag.**

**Pembimbing II : Abd Qohar, M.Si**

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1443 H / 2021 M**

## ABSTRAK

Kedisiplinan pegawai terhadap jam kerja dilingkungan kerja Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama masih tergolong rendah, hal tersebut menunjukkan bahwa kurang optimalnya kinerja pegawai di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama. Kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan instansi dalam merealisasikan berbagai tujuannya. Hal tersebut disebabkan karena pegawai merupakan orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta melakukan pengendalian terhadap berbagai aktifitas instansi. Kebijakan *remunerasi* menjadi salah satu hal penting untuk mendorong seseorang untuk bekerja, karena berpengaruh terhadap sikap disiplin kerja pegawai. Peneliti tertarik untuk melihat pengaruh kebijakan *remunerasi* terhadap kinerja pegawai di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebijakan *remunerasi* terhadap kinerja pegawai di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*Field research*) dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 49 pegawai di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah instrumen angket/kuisisioner. Teknik analisis data penelitian ini adalah analisis korelasi *product moment*.

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan menggunakan analisis korelasi *product moment* pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , diperoleh nilai  $p - value = 0,001 < \alpha = 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kebijakan *remunerasi* terhadap kinerja pegawai di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung. Nilai korelasi atau hubungan antara kebijakan *remunerasi* dan kinerja pegawai tersebut bersifat positif dengan perolehan nilai sebesar 0,463 ( $r_{hitung} = 0,463 > r_{tabel} = 0,291$ ) dari hasil pengujian hipotesis korelasi *product moment*. Dengan kata lain semakin meningkatnya *remunerasi*, maka kinerja pegawai di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung juga akan meningkat.

**Kata Kunci: Kebijakan *Remunerasi*, Kinerja Pegawai**

## SURAT PERNYATAAN

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Natasha Lutfi Aisyah  
NPM : 1631040104  
Prodi : Pemikiran Politik Islam  
Fakultas : Ushuluddin Dan Studi Agama

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kebijakan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai di Fakultas UIN Raden Intan Lampung"** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti ada nya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawan sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dimaklumi.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Bandar Lampung, 10 maret 2021

Peneliti



Natasha Lutfi Aisyah

1631040104







**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**

*Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703289*

**PERSETUJUAN**


**Judul : PENGARUH KEBIJAKAN REMUNERASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI FAKULTAS  
USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA UIN RADEN  
INTAN LAMPUNG**  
**Nama : Natasha Lutfi Aisyah**  
**NPM : 1631040104**  
**Jurusan : Pemikiran Politik Islam**  
**Fakultas : Ushuluddin Dan Studi Agama**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang  
Munaqoyah Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama  
UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II**

  
**Dr. H. Arsyad Sobby Kesuma, M.Ag**  
**NIP. 195808231993031001**

  
**Abd. Qohar, M.Si**  
**NIP. 1971103122005011005**

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Pemikiran Politik Islam**

  
**Dr. Tin Amalia Fitri, M.Si**  
**NIP. 197801302011012004**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“PENGARUH KEBIJAKAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA UIN RADEN INTAN LAMPUNG”**, disusun oleh **Natasha Lutfi Aisyah**, NPM: **1631040104**, Program Studi **PEMIKIRAN POLITIK ISLAM**. Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : **Kamis, 01 April 2021 Pukul 13.00-15.00 WIB**.

**Tim Penguji**

**Ketua : Dr. Sonhaji, M.Ag**

**Sekretaris : Yoga Irawan, M.Pd**

**Penguji Utama : Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si**

**Penguji I : Dr. H. Arsyad Sobby Kesuma, M.Ag**

**Penguji II : Abd. Qohar. M.Si**

**Mengetahui  
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama,**

**Dr. H. M. Afif Anshori, M.Ag**

**NIP. 196003131989031004**

## MOTTO

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ  
مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Arti nya :

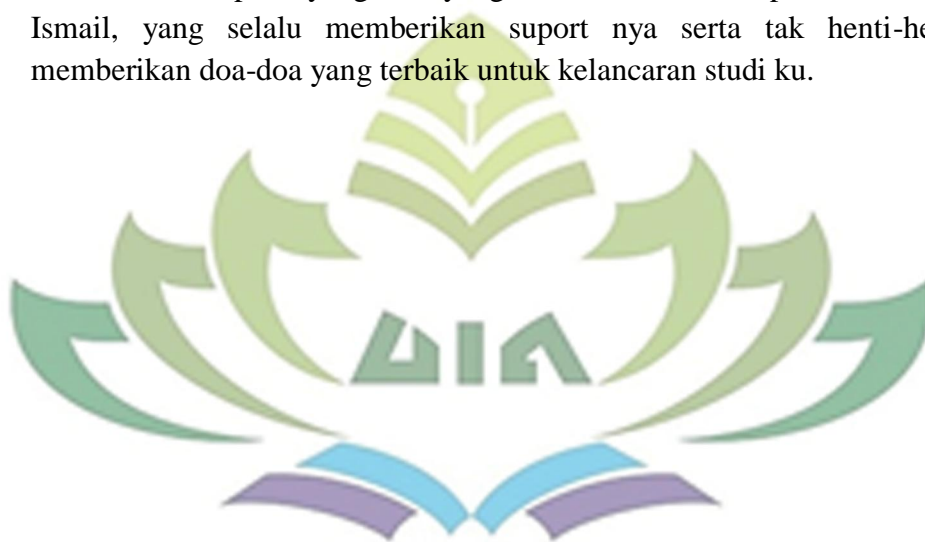
“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.”



## PERSEMBAHAN

Skripsi ini akan penulis persembahkan kepada orang-orang terdekat yang telah banyak berjasa selalu memanjatkan doa dan tak letih memberikan suport serta motivasi selama penulis menuntut ilmu :

1. Terimakasih teruntuk yang Tercinta Ibunda ku Rini Widiarti serta Ayah ku Mursalin, orang yang begitu berjasa dan berarti dalam hidup ku, yang tak pernah henti-henti nya selalu mendoakan ku ditiap sholatnya, memberikan suport, memberikan nasehat, serta kasih sayang yang tak terhingga, yang telah bekerja keras selama ini untuk melihat anak nya dapat menyelesaikan pendidikan S1 nya.
2. Terimakasih kepada adik-adik ku tersayang Muhammad Zayed Zidand dan Muhammad Royan Jibril yang selalu mendoakan serta mensuport kakak selama ini, yang membuatku termotivasi untuk segera menyelesaikan studi ku.
3. Terimakasih kepada yang tersayang Nenek ku Nani Sopiah dan Datuk ku Zubaidi Ismail, yang selalu memberikan suport nya serta tak henti-henti nya selalu memberikan doa-doa yang terbaik untuk kelancaran studi ku.





## RIWAYAT HIDUP

Penulis skripsi bernama lengkap Natasha Lutfi Aisyah Lahir pada tanggal 01 Desember 1998, di Pardasuka Kabupaten Pringsewu, merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari Bpk Mursalin dan Ibu Rini Widiarti.

Penulis mulai menempuh pendidikan formal di TK Aisyiyah Bustanul Athfal di Pardasuka Pringsewu pada tahun 2004. Dilanjutkan pada tahun 2005 penulis mengenyam pendidikan dasar di SD N 3 Pardasuka Pringsewu sampai pada tahun 2009 lalu pindah dan dilanjutkan di SD N 1 Labuhan Dalam Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2010. Penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMP N 20 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2013. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan menengah keatas di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2016.

Puji syukur alhamdulillah penulis dapat kembali melanjutkan pendidikan diperguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada tahun 2016 dan tercatat sebagai salah satu mahasiswa di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Jurusan Pemikiran Politik Islam.

Bandar Lampung, 10 Maret 2021

Peneliti



**Natasha Lutfi Aisyah**

1631040104

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, Tuhan yang maha Esa atas segala berkat limpahannya serta rahmat dan karunia nya lah, penyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Kebijakan Remunerasi terhadap kinerja pegawai di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus ditempuh untuk mendapatkan gelar (S1) Jurusan Pemikiran Politik Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini terdapat bantuan dari pihak lain berupa bimbingan, petunjuk, saran, kritik, informasi, dan pengarahan oleh penulis. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terimakasih tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Mohammad Mukri, M.Ag selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu pengetahuan dikampus tercinta.
2. Bapak Dr. H. M.Afif Anshori, M.A selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak DRS M.Nursalim Malay, M.Si selaku pembimbing akademik yang memberikan arahan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Tin Amalia Fitri M.Si selaku ketua prodi Pemikiran Politik Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung.
5. Bapak Dr. H. Arsyad Sobby, K. Lc., M.Ag, sebagai pembimbing I dan Bapak Abd Qohar M.Si sebagai pembimbing II yang telah banyak membantu memberikan saran, kritik, arahan, serta pengetahuan ilmu yang beliau miliki untuk terselesaikan nya skripsi penulis.
6. Bapak Ibu Dosen Prodi Pemikiran Politik Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalamannya kepada penulis.
7. Bapak Zainal Abidin, S.Ag selaku Kabag TU dan Seluruh Staff Kepegawaian Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama yang telah banyak memberikan bantuan data, informasi, arahan, dan dukungan dalam kelancaran skripsi ini.
8. Terimakasih kepada kawan-kawan seperjuangan ku Pemikiran Politik Islam angkatan 2016 khusus nya untuk kawan-kawan di kelas B yang telah banyak membantu dan berkontribusi dalam refrensi penulis serta saling menyemangati satu sama lain.
9. Untuk sahabat-sahabat ku Dwi Wulan Sari S. Sos, Dyah Ayuningtyas, Marissa Intan Lestari, Suci Purwanti, Wina Apriliani Pusea, yang selalu setia menemani ku dari awal kuliah hingga saat ini, yang selalu ringan tangan untuk saling mendoakan dan membantu, dan banyak memberikan memori kenangan pelajaran dan keseruan selama dibangku kuliah ini.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan dari SD hingga saat ini Ira Gustini, Dimas Pangastuti, Devi Fitri Handayani, Ayuning tyas, yang selalu ada saling memberikan suport satu sama lain walaupun sekarang terpisah di Universitas yang berbeda-beda, dan banyak memberikan pelajaran hidup selama ini.

11. Untuk temanku Fadhilah Faiqoh S. Sos yang selalu menjadi tempat ku berkeluh kesah perihal skripsi ini, yang sudah mau berbagi ilmu nya, memberikan saran serta dukungan dan refrensi untuk penulis.
12. Teman-teman KKN RM Tanjung Gunung yang sudah memberikan kenangan yang tak akan pernah terlupakan dan selalu memberikan doa untuk terselesaikannya skripsi ini.

Bandar Lampung, 10 Maret 2021  
Peneliti

**Natasha Lutfi Aisyah**  
1631040104



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR DIAGRAM .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	 <b>1</b>
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	2
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan Penelitian .....	5
E. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II. LANDASAN TEORI .....</b>	<b>6</b>
A. Remunerasi .....	6
1. Pengertian Remunerasi .....	6
2. Komponen Remunerasi .....	8
3. Dimensi dan Indikator Remunerasi .....	9
4. Asas-asas remunerasi .....	10
5. Prinsip dasar remunerasi .....	10
B. Kinerja.....	11
1. Pengertian Kinerja .....	11
2. Penilaian Kinerja .....	11
3. Tujuan Penilaian Kinerja .....	12
4. Faktor yang mempengaruhi kinerja .....	13
5. Dimensi dan Indikator kinerja .....	13
6. Pengaruh remunerasi pegawai (X) terhadap kinerja pegawai (Y) .....	15
C. Tinjauan pustaka .....	15
D. Kerangka Pikir .....	16
E. Hipotesis .....	17
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>18</b>
A. Jenis dan Sifat Penelitian .....	18
B. Populasi dan teknik pengambilan sampel .....	18
C. Definisi operasional penelitian .....	19
D. Metode Pengumpulan Data .....	20



E. Instrumen penelitian .....	21
F. Validitas dan reliabilitas instrumen .....	22
G. Teknik analisis data .....	22
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>23</b>
A. Hasil penelitian .....	23
1. Profil dan sejarah singkat Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama .....	23
2. Visi, Misi dan Tujuan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama .....	24
3. Strategi dan Pencapaian .....	24
4. Daftar Nama Para Dekan FUSA .....	25
5. Struktur organisasi FUSA .....	26
6. Daftar Nama Para Pegawai FUSA .....	27
7. Deskripsi Karakteristik Responden .....	29
B. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument .....	30
1. Uji Validitas .....	30
2. Uji Reliabilitas .....	32
C. Analisis Data .....	32
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>36</b>
A. Kesimpulan .....	36
B. Saran .....	36
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>37</b>
<b>LAMPIRAN LAMPIRAN .....</b>	<b>38</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Komponen Remunerasi .....	9
1.2 Definisi Oprasional Variabel (X) .....	19
1.3 Definisi Oprasional Variabel (Y) .....	20
1.4 Instrument Pemberian Remunerasi (X) .....	21
1.5 Instrument Pemberian Kinerja (Y) .....	21
1.6 Penskoran Alternatif Pilihan Dalam Kuesioner .....	22
1.7 Nama-nama Para Pegawai FUSA .....	27
1.8 Uji Validitas Instrumen pemberian Remunerasi .....	30
1.9 Uji Validitas Instrumen pemberian Kinerja .....	31
2.0 Hasil Uji Hipotesis dalam analisis korelasi produk moment .....	33



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
1.1 Kerangka Berfikir .....	17
1.2 Struktur Organisasi .....	26



**DAFTAR DIAGRAM**

Diagram	Halaman
1.1 Lama Bekerja pegawai .....	29
1.2 Jenis Kelamin pegawai .....	30





## DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran Angket / Kuesioner
2. Lampiran Hasil Kuesioner
3. Lampiran Hasil Validitas dan Reliabilitas
4. Lampiran Surat Izin Penelitian
5. Lampiran Surat Telah Menyelesaikan Penelitian
6. Lampiran SK Judul dan Kartu Bimbingan
7. Lampiran hasil turnitin
8. Lampiran Dokumentasi



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Penegasan judul

Judul merupakan hal yang sangat penting dari karya ilmiah, karena judul ini akan memberikan gambaran tentang keseluruhan isi skripsi. Adapun judul karya ilmiah yang penulis bahas dalam skripsi ini adalah:

**‘PENGARUH KEBIJAKAN *REMUNERASI* TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA UIN RADEN  
INTAN LAMPUNG’**

Supaya lebih mudah mengetahui makna yang terkandung dalam skripsi ini, serta untuk menghindari ada nya kesalah pahaman dalam memahami kalimat judul yang ada diatas, maka dari situ penulis akan menguraikan terlebih dahulu maksud dan arti dari kata-kata atau istilah-istilah yang terdapat dalam judul ini.

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang,benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup> Kebijakan menurut H.A.R Tilaar dan Riant Nugroho merupakan suatu kata benda asli mengenai tindakan dari seseorang atau kelompok mengenai rambu-rambu tindakan seseorang atau lembaga untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>2</sup>

*Remunerasi* menurut Rosenberg (1983) arti *remunerasi* adalah upah dan semua bentuk manfaat finansial lainnya yang diberikan sebuah organisasi kepada pegawai nya atas pekerjaan tertentu atau prestasi. *Remunerasi* merupakan imbalan kinerja yang diukur berdasarkan penilaian dalam menjalankan tugas dan fungsi serta tanggung jawab bagi pimpinan, pegawai, maupun dosen. Sedangkan *Remunerasi* yang penulis maksud ialah kebijakan remunerasi yang ada di UIN Raden Intan Lampung terutama di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama.

Kinerja menurut Mangkunegara, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada nya. Jika kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan baik dan sesuai tanggung jawabnya, maka prestasi kerja pegawai tersebut dapat dikata baik.<sup>3</sup>

Pegawai menurut Hasibuan adalah seseorang yang bekerja dengan menjual jasa seperti tenaga dan pikiran yang berhak memperoleh gaji sesuai perjanjian. Pegawai yang akan peneliti teliti adalah pegawai yang ada di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama yang menerima *Remunerasi*, baik pegawai struktural maupun fungsional.

Berdasarkan penegasan istilah-istilah tersebut, maka penulis memasukkan bahwa judul Pengaruh Kebijakan *Remunerasi* Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung adalah untuk melihat adanya pengaruh kebijakan *remunerasi* terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan kerja nya.

<sup>1</sup> Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka (Jakarta, 1976).

<sup>2</sup> Tilaar H.A.R, *Kebijakan Pendidikan*, Pustaka Belajar (Yogyakarta, 2006).

<sup>3</sup> Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda (Bandung, 2001).

## B. Latar Belakang

Pegawai sebagai individu dalam sebuah organisasi merupakan bagian terpenting karena memiliki peranan besar dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai aset organisasi yang terpenting, fungsi dan peran pegawai, dibutuhkan untuk memaksimalkan kinerja, produktivitas maupun, efektivitas organisasi melalui cara kerja yang efisien sehingga menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. Secara konstitusional UU No 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara menjelaskan tentang ASN dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, pegawai ASN harus memiliki profesi dan manajemen ASN yang berdasarkan pada sistem kebijakan manajemen ASN berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Peningkatan kualitas kinerja sumber daya pegawai sangat diperlukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja. Pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah. Sumber daya pegawai merupakan aset utama dalam organisasi yang menjadi pelaku dan perencana aktif dari setiap aktivitas dalam organisasi.<sup>4</sup> Secara konstitusional, UUD 1945 dalam bagian mukaddimah telah dengan tegas mencantumkan bahwa salah satu tugas utama para *the founding father* ketika memproklamkan Negara Republic Indonesia antara lain adalah “memajukan kesejahteraan umum”. Petikan penggalan amanat konstitusi tersebut secara implicit mengisyaratkan, ada nya *political will* yang jelas oleh para pengambil kebijakan (*the king maker*) terutama pemerintah untuk berupaya semaksimal mungkin melayani segala kebutuhan masyarakat tanpa unsur diskriminatif. Pada prinsipnya pemerintah beserta aparaturnya dalam menjalankan roda pemerintahan, harus senantiasa mengedepankan kepentingan publik.<sup>5</sup> Untuk mewujudkan hal ini harus diikiti dengan reformasi birokrasi perbaikan pelayanan publik dan kepemimpinan yang berorientasi kepada kepentingan publik.

Reformasi birokrasi yang bermakna sebagai sebuah perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan Indonesia, dengan tujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.<sup>6</sup>

Pengertian reformasi birokrasi sendiri ialah suatu usaha perubahan pokok dalam suatu sistem yang tujuannya mengubah struktur tingkah laku, dan keberadaan atau kebiasaan yang sudah lama. Reformasi birokrasi ruang lingkupnya tidak hanya terbatas pada proses dan prosedur tetapi juga mengaitkan perubahan pada tingkat struktur dan sikap serta tingkah laku.

Reformasi keuangan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari reformasi birokrasi, melalui Peraturan Menpan No.15/2008 yang kemudian diperkuat oleh Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010, pemerintah telah mengeluarkan pedoman tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, yang merupakan cetak biru reformasi birokrasi hingga tahun 2025.

<sup>4</sup> Nawawi Hadari, *Menejemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada. (Yogyakarta, 2000).

<sup>5</sup> Abdul Wakhid Ali, “Good Governance Dan Reformasi Birokrasi Mendukung Pembangunan Hukum,” *Teropong Aspirasi Politik Islam* 5, no. Good Governance (2009).

<sup>6</sup> Sedermayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, PT Rafika aditama(Bandung, 2010).

Salah satu agenda reformasi keuangan negara di Indonesia adalah adanya pergeseran dari penganggaran tradisional menjadi penganggaran berbasis kinerja. Dengan basis kinerja ini, arah penggunaan dana pemerintah diharapkan akan menjadi lebih jelas, dari sekedar membiayai input dan proses menjadi berorientasi pada output, serta lebih efektif dan efisien, lebih tepat guna dan tepat sasaran, yang pada akhirnya akan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Ketentuan ini telah dituangkan dalam UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

Dengan demikian diharapkan reformasi birokrasi mampu mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat dan mampu meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Dalam peraturan tersebut juga secara eksplisit dinyatakan bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi diharapkan mampu mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja birokrasi pemerintah.

Dengan dasar peraturan itulah, maka pemerintah mulai menerapkan sistem *performance-based pay* atau *pay for performance* atau dikenal dengan tunjangan kinerja atau *remunerasi*, pada tatakelola pemerintahan kita sebagai satu kesatuan yang tak terpisahkan dari reformasi birokrasi.

*Remunerasi* itu sendiri pada dasarnya merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai dalam kerangka organisasi, mengarahkan kemampuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditujukan untuk kepuasan kerja, memberikan rangsangan serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik, *remunerasi* juga akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Remunerasi merupakan harapan utama setiap pegawai terhadap organisasinya. Dengan remunerasi yang baik pegawai akan merasa puas dan nyaman sehingga mereka akan bekerja dengan produktif yang pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, yang merupakan salah satu instansi pemerintah di bawah Kementerian Agama Republik Indonesia yang memberikan pelayanan publik dibidang pendidikan, secara mandatory ikut menerapkan kebijakan ini. UIN Raden Intan Lampung sendiri telah ditetapkan sebagai salah satu instansi pemerintahan yang menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK BLU) secara penuh berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor: 277 / KMK.05 / 2010 Tanggal 5 juli 2010, maka dari itu UIN Raden Intan Lampung memiliki kewajiban untuk memberikan *remunerasi* kepada seluruh pegawainya<sup>7</sup>. Ketentuan ini tertuang dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10 Tahun 2006 sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Menteri Keuangan Nomor 73 Tahun 2007 tentang Pedoman Penetapan *Remunerasi* Bagi Pejabat, Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum.

Melalui Keputusan Menteri Keuangan Nomor 133/KMK.05/2017 tentang Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum UIN Raden Intan Lampung, sejak Januari 2017 pegawai UIN Raden Intan Lampung menerima insentif berupa tunjangan finansial yang dikenal dengan nama ‘remunerasi’.

*Remunerasi* yang diberikan kepada pejabat pengelola/pegawai BLU bersumber dari PNPB berdasarkan capaian *Key Performance Index* atau Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan dalam kontrak kinerja. Dengan harapan pemberian *remunerasi* ini dapat

---

<sup>7</sup> “Sejarah Singkat UIN Raden Intan Lampung,” *Universitas Negeri Islam Raden Intan Lampung* (Lampung, n.d.), radenintan.ac.id.



meningkatkan kinerja pegawai UIN Raden Intan Lampung baik secara kualitas maupun kuantitas nya, serta diharapkan para pegawai dapat memberikan timbal balik yang baik sesuai dengan *remunerasi* yang telah diberikan oleh UIN Raden Intan Lampung.

Disamping itu dengan adanya penerapan *remunerasi* terhadap kinerja pegawai pemimpin harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efesiensi kerja dan efektifitas kerja. Hilangnya kedisiplin akan berpengaruh terhadap efesiensi kerja dan efektifitas tugas pekerjaan. Dengan ada nya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Maka dari itu diperlukan ada nya sumber daya manusia yang handal disegala bidang. Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya mengelola suatu perusahaan. Dampaknya pada manajemen sekarang ini sumber daya manusia merupakan inti sekaligus kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya didirikan sebuah perusahaan itu seperti tujuan untuk mencapai titik puncak dari kinerja sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup, kesejahteraan pegawai dan lain-lain.<sup>8</sup>

Penelitian ini memperlihatkan dan meneliti secara mendalam bagaimana pengaruh *remunerasi* pada pegawai Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Jika dipandang manusia adalah sumber daya yang merupakan penggerak organisasi harus memiliki kemampuan, integritas dan semangat kerja yang sangat tinggi untuk dapat maju dan berkembang. Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya mengelola organisasi. Strategi kerja produktif dibutuhkan semangat kerja yang tinggi, kemampuan yang sehat, lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini disebabkan karena motivasi disiplin menjadi dasar dari seseorang dalam melakukan sesuatu termasuk aktifitasnya ditempat kerja. Seorang pemimpin untuk dapat memberikan dan membangkitkan motivasi dan disiplin kerja kepada seluruh pegawai nya agar mereka dapat bekerja dengan lebih giat dan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Ada nya motivasi dan disiplin ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk memberikan produktivitas yang lebih baik.

Permasalahan yang terdapat di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung mengenai kinerja pegawai ialah kedisiplinan terhadap jam kerja. Dimana Kedisiplinan para pegawai sendiri dapat dilihat dari absensi kehadiran setiap hari nya, dalam hal absensi fakultas ushuluddin dan studi agama uin raden intan lampung ialah pukul 07:30, dan rata-rata kehadiran para pegawai lebih dari jam yang sudah ditentukan, hal ini juga dihipunkan dari data kehadiran absensi jam kerja pegawai difakultas ushuluddin dan studi agama, dari kurangnya disiplin terhadap jam kerja ini dapat menimbulkan berkurangnya efektifitas kerja dari pegawai itu sendiri. Maka dari itu perlu ada nya motivasi kepada para pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan terutama terhadap jam kerja, salah satu nya dengan pemberian *Remunerasi* ini. Hal lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai disuatu organisasi yaitu “kemampuan teknik, kemampuan konseptual, kemampuan interpersonal,

---

<sup>8</sup> Hasibuan Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi A. (Jakarta, 2003).

motivasi dalam bekerja” ada nya perubahan kearah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia yang handal.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh pemberian *Remunerasi* terhadap kinerja para pegawai, disini peneliti ingin meneliti salah satu dari Fakultas yang ada di UIN Raden Intan Lampung yaitu Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, dengan judul “Pengaruh Kebijakan *Remunerasi* Terhadap Kinerja Pegawai di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung”.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah terdapat pengaruh kebijakan *Remunerasi* dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Uin Raden Intan Lampung tahun 2019?

### D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh dari kebijakan *Remunerasi* dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Uin Raden Intan Lampung tahun 2019

### E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi pemikiran dalam memperkaya wawasan Mahasiswa Fakultas Ushuluddin khusus nya mahasiswa pemikiran politik islam, serta menambah ilmu pengetahuan melalui kajian tentang Pengaruh kebijakan *Remunerasi* Terhadap Kinerja pegawai.

#### 2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan gambaran yang berkaitan dengan pengaruh *remunerasi* sebagai referensi agar para pegawai dapat meningkatkan kinerja nya di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agma UIN Raden Intan Lampung.

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Remunerasi

#### 1. Pengertian Remunerasi

Menurut kamus besar bahasa Indonesia kata *remunerasi* diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa dsb); imbalan. *Remunerasi* mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna yang lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun yang tidak rutin.

Sementara, *Milkovich dan Newman* menyebutkan bahwa *remunerasi* mengacu pada segala bentuk keuntungan baik bersifat finansial maupun non finansial.<sup>9</sup> *Mondy dan Noe* juga menyatakan bahwa *remunerasi* sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang karyawan/pegawai atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Pada dasarnya, *remunerasi* merupakan alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi karena *remunerasi* itu sendiri bertujuan untuk menarik pegawai yang cakap dan berpengalaman mempertahankan pegawai berkualitas, memotivasi pegawai untuk bekerja dengan efektif, memotivasi terbentuknya perilaku positif, dan menjadi alat untuk mengendalikan pengeluaran, dimana hal tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat membantu pencapaian visi misi organisasi.<sup>10</sup>

Lebih lanjut *Surya* mengatakan prinsip dasar sistem *remunerasi* yang efektif mencakup prinsip *individual equity* atau keadilan individual, dalam arti apa yang diterima pegawai harus setara dengan apa yang diberikan oleh pegawai terhadap organisasi. *Internal equity* atau keadilan internal dalam arti ada nya keadilan antara bobot pekerja dan imbalan yang diterima serta *external equity* atau keadilan eksternal dalam arti keadilan yang diterima pegawai dalam organisasi nya dibandingkan dengan organisasi lain yang memiliki kesetaraan.<sup>11</sup>

Berdasarkan pendapat beberapa ahli yang dikemukakan diatas, maka konsep *remunerasi* diambil dari pendapat *Ruky* (2006) yang menjelaskan bahwa imbalan atau remunerasi mempunyai cakupan yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Imbalan mencakup semua pengeluaran yang dilakukan oleh organisasi untuk para pegawai nya dan diterima dan di nikmati oleh pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung, rutin maupun tidak rutin.

Didalam islam *remunerasi* harus lah diberikan kepada pegawai sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja sebab pemberi kerja telah mendapatkan hasil dari pekerjaannya dan pekerja akan mendapatkan upah tambahan dari tenaga yang dikeluarkannya. Allah SWT telah menegaskan tentang imbalan ini dalam Al-qur'an surah At-Taubah ayat 105.

<sup>9</sup> Milkovich Newman GT, *Compensation*, McGraw Hill (Singapore, 1999).

<sup>10</sup> R Wayne Mondy Robert M Noe, *Human Resorce Manajemen*, Allyn and Bacon (USA, 1993).

<sup>11</sup> Surya Muhammad, *Bunga Rampai Guru Dan Pendidikan*, Balai Pustaka (Jakarta, 2004).

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَى  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Sebagaimana pula Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“berikan kepada seseorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah).

Landasan Hukum :

Pelaksanaan *remunerasi* di Universitas islam negri raden intan lampung berpedoman pada beberapa aturan sebagai berikut :

- a. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan negara
- b. Undang Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbandaharaan Negara
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan BLU sebagaimana diubah dengan PP No. 74 Tahun 2012
- d. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan *Remunerasi* Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai BLU sebagaimana diubah dengan PMK No. 73/PMK.05/2007
- e. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 277/KMK.05/2010 tanggal 5 Juli 2010 tentang Penetapan Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum
- f. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 133/KMK.05/2017 tanggal 16 Februari 2017 tentang Penetapan *Remunerasi* bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung.

Dengan harapan dan tujuan untuk :

- a. Memastikan dan meningkatkan akuntabilitas pelayanan publik yang tercermin dalam kecepatan dan ketepatan pelayanan diseluruh sektor layanan UIN Raden Intan Lampung
- b. Mendorong timbulnya budaya kerja yang mandiri, dinamis, kreatif dan inovatif diseluruh sektor layanan UIN Raden Intan Lampung menuju budaya organisasi pembelajar (*learning organization*)
- c. Menertibkan dan menetapkan pengelolaan honorarium-honorarium kegiatan dalam bentuk penugasan bertarif dilingkungan UIN Raden Intan Lampung
- d. Meningkatkan efektivitas dan efesiensi dalam hal pengelolaan gaji dan honorarium dana BLU di lingkungan UIN Raden Intan Lampung, yakni dengan diberlakukannya kebijakan pengurangan dan penyeleksian penugasan bertarif atas kegiatan yang akan digantikan dengan pengelolaan *remunerasi* yang bertujuan meningkatkan kinerja dan produktifitas pegawai



- e. Menciptakan pemerataan dan keadilan pendapatan yang sejalan dengan kinerja dan produktifitas yang dihasilkan oleh masing-masing individu dalam mempertanggung jawabkan hasil beban kerja yang diembannya dalam hal pelayanan dan output pekerjaan
- f. Mendorong terciptanya tata kelola keuangan dan pelayanan yang memadai dalam kerangka perwujudan *Good University Governance*
- g. Memastikan besaran tanggung jawab layanan dan output kegiatan dalam ketersediaan dana BLU yang dikelola sehingga menimbulkan pola penganggaran dan perencanaan keuangan yang disiplin, terukur dan sistematis
- h. Mempermudah pengendalian, pemantauan kinerja pegawai serta pemberian *reward and punishment* diseluruh sektor layanan UIN Raden Intan Lampung.

## 2. Komponen Remunerasi

Menurut Mondy dan Noe Komponen *remunerasi* dapat dibedakan menjadi 2 yaitu, *remunerasi* finansial dan *remunerasi* non finansial. Berikut ini adalah penjelasan lebih lanjut mengenai konsep *remunerasi*.<sup>12</sup>

1. *Remunerasi* finansial terdiri atas *remunerasi* finansial langsung dan *remunerasi* finansial tidak langsung.
  - a. *Remunerasi* finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk, gaji, upah, bonus dan komisi. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Sementara itu, upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan yang berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak nya pelayanan yang diberikan, jadi upah tersebut tidak sama dengan gaji yang jumlah nya relatif tetap, namun besarnya upah dapat berubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
  - b. *Remunerasi* tidak langsung atau yang disebut juga dengan tunjangan yaitu meliputi semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam *remunerasi* langsung, antara lain berupa program asuransi jiwa dan kesehatan, bantuan sosial, seperti benefit (jaminan pensiun, jaminan sosial tenaga kerja, dan bantuan pendidikan). Serta ketidakhadiran yang dibayar seperti cuti (cuti hamil, cuti sakit, dan sebagainya).
2. *Remunerasi* non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan pekerjaan. Penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut sebagai berikut :
  - a. Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri antara lain berupa : tugas yang menarik, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, prestasi yang dicapai, peluang promosi bagi pegawai yang berpotensi.
  - b. Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan yang dapat diciptakan oleh perusahaan dan pegawai yaitu efek psikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerja. Termasuk didalamnya antara lain berupa : kebijakan perusahaan yang sehat dan wajar, supervisi oleh pegawai yang kompeten, rekan kerja yang

<sup>12</sup> Robert M Noe, *Human Resource Manajemen*.

menyenangkan, pemberian simbol status, lingkungan kerja yang nyaman, pembagian pekerjaan yang adil, waktu kerja yang fleksibel.

**Tabel 1.1**

Komponen Remunerasi

Lingkungan		Remunerasi	
Finansial		Non Finansial	
<p>Langsung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji</li> <li>• Upah</li> <li>• Komisi</li> <li>• Bonus</li> </ul>	<p>Tidak langsung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaminan asuransi (jiwa, kesehatan)</li> <li>• Bantuan sosial untuk karyawan <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tunjangan, jaminan pensiun, jaminan kesejahteraan sosial, beasiswa, dll.</li> <li>✓ Ketidakhadirany ang dibayar: hari libur, cuti sakit, cuti hamil, dll.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tugas yang menarik.</li> <li>• Tantangan pekerjaan</li> <li>• Tanggung jawab</li> <li>• Peluang akan pengakuan</li> <li>• Tercapainya tujuan</li> <li>• Peluang ada nya promosi.</li> </ul>	<p>Lingkungan kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebijakan yang sehat.</li> <li>• Supervisi yang kompeten</li> <li>• Rekan kerja yang menyenangkan</li> <li>• Pengakuan simbol status</li> <li>• Kondisi kerja yang nyaman</li> <li>• Waktu kerja yang fleksibel</li> <li>• Pembagian kerja</li> </ul>

### 3. Dimensi dan indikator *Remunerasi*

Dimensi dan indikator variabel remunerasi menurut (*thierry, 1987*)

#### a. Transparansi

Dimana informasi tentang jumlah kompensasi yang akan diterima dan kriteria/syarat kinerja yang harus dipenuhi telah diketahui oleh pegawai sebagai individu yang akan dinilai kinerjanya.

#### b. Keadilan

ukuran kinerja yang ada pada panduan/aturan dianggap sesuai dengan beban kinerja masing-masing pegawai sesuai jabatan dan tugasnya.

#### c. Keterkendalian

seberapa jauh mereka dapat merencanakan dan mencapai target kinerja untuk mencapai kompensasi/remunerasi yang diinginkan.

#### 4. Asas Asas *Remunerasi*

Organisasi harus menetapkan program remunerasi yang didasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajiban, dengan memerhatikan undang-undang yang berlaku. Organisasi harus memerhatikan keseimbangan antara kondisi-kondisi eksternal dan internal guna menjamin perasaan puas bagi pegawai, agar pegawai tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik bagi organisasi. Berikut adalah asas-asas penting yang perlu diterapkan dalam pemberian remunerasi menurut Hasibuan, antara lain:

##### a. Asas keadilan

Remunerasi dinilai mampu mempengaruhi perilaku pegawai dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja pegawai. Asas keadilan yang dimaksud dalam hal ini ialah ada nya konsistensi imbalan bagi para pegawai yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain remunerasi pegawai di suatu jenis pekerjaan dengan remunerasi pegawai di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran remunerasi yang sama. Remunerasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari pegawai. Jika karyawan mengetahui bahwa remunerasi yang diterima nya tidak sama dengan pegawai yang lain dengan bobot pekerjaan yang sama, maka akan menimbulkan kecemburuan, yang kemudian berpotensi untuk mengganggu iklim kerja dan produktivitas kerja pegawai.

Jadi, remunerasi dikatakan adil bukan berarti setiap pegawai menerima remunerasi yang sama besarnya tanpa mempertimbangkan bobot pekerjaan yang diemban oleh masing-masing pegawai, tetapi berdasarkan asas adil, baik dalam dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap pegawai. Oleh karena itu, dengan ada nya asas keadilan dalam pemberian remunerasi akan tercipta suasana kerjasama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai yang lebih baik.

##### b. Asas kelayakan dan kewajiban

Remunerasi yang diterima pegawai harus dapat memenuhi kebutuhan diri nya beserta keluarga nya pada tingkatan yang layak dan wajar, sehingga besaran remunerasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh pegawai beserta keluarga nya. Sementara itu, remunerasi yang wajar, berarti besaran remunerasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti, prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dll. Dalam manajemen SDM penyesuaian remunerasi yang akan diberikan kepada pegawai harus disesuaikan dengan perkembangan lingkungan eksternal yang berlaku. Hal ini penting dilakukan agar semangat kerja pegawai tetap tinggi dan terhindar dari resiko timbulnya tuntutan dari pegawai, maupun pemerintah yang akan mengancam keberlangsungan organisasi.

#### 5. Prinsip Dasar *Remunerasi*

Penentuan remunerasi menggunakan 3 prinsip dasar remunerasi menurut Hasibuan, agar mendapatkan solusi yang tepat dan mencapai tujuan yang diinginkan, antara lain:

- a. Kebersamaan, karena dalam organisasi, pegawai bekerja saling membutuhkan dan koordinasi yang baik antara pegawai yang 1 dengan pegawai yang lainnya.
- b. Keterbukaan, semua pegawai dalam bekerja harus terbuka dan saling mengingatkan guna pencapaian hasil optimal.

- c. Keadilan, dalam pelaksanaannya sistem pembagian remunerasi ini harus adil dan wajar sesuai dengan penampilan kerja masing-masing pegawai.

## B. Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Di Indonesia istilah kinerja telah populer digunakan dalam media massa memberikan padanan kata dalam bahasa Inggris untuk istilah kinerja tersebut, yakni *Job Performance* atau *Actual Performance* (hasil atau prestasi kerja yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu. Kinerja itu sendiri dapat di definisikan sebagai berikut :

- a. Menurut Wirawan Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.
- b. Menurut Mangkunegara kinerja karyawan/pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada nya.
- c. Menurut Irham Fahmi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu.
- d. Menurut Yaslis Ilyas kinerja ialah penampilan hasil kerja personal baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi.
- e. Menurut Suryadi Prawirosentono kinerja adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dan organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan keluaran/prestasi atas apa yang telah dicapai oleh seorang pegawai, baik itu secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan perannya dalam mencapai tujuan instansi. Dalam hal ini kinerja yang efektif adalah mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan. Semakin baik seorang pegawai dalam memenuhi sasaran standar yang terdapat dalam pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

Kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan instansi dalam merealisasikan berbagai tujuannya. Hal tersebut disebabkan karena pegawai merupakan orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta melakukan pengendalian terhadap berbagai aktifitas instansi. Tanpa ada nya pegawai yang kompeten, mustahil perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Karena itu, setiap instansi perlu mengoptimalkan kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan keunggulan kompetitif instansi.<sup>13</sup>

### 2. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja ialah merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu

<sup>13</sup> Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM Y. (Yogyakarta, 2007).

organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja individu dengan membandingkan standar baku penilaian.

Mangkunegara mengemukakan, bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun sesuatu barang. Menurut Handoko, penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Mahmudi juga menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang atau jasa, kualitas barang atau jasa, perbandingan hasil kerja dengan target dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.<sup>14</sup>

Kesimpulan dari beberapa ahli diatas, bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi, serta untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan.

### **3. Tujuan penilaian kinerja**

Tujuan penilaian kinerja yaitu untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai, mengembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal. Wibowo menyatakan bahwa “penilaian kinerja seharusnya menciprakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus data diidentifikasi, sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur”.

Menurut Sedermayanti tujuan dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam berkerja.
- f. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawai nya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan perkembangan dibidang kepegawaian.

<sup>14</sup> Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*.



#### 4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Yeremias untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas penilaian kinerja di Indonesia, maka perlu melihat beberapa faktor penting, yaitu sebagai berikut :

- a. Kejelasan tuntutan hukum atau peraturan perundang-undangan untuk melakukan penilaian secara benar dan tepat. Dalam kenyataannya, orang menilai secara subyektif dan penuh dengan bias tetapi tidak ada suatu aturan hukum yang mengatur perbuatan tersebut.
- b. Manajemen sumber daya manusia yang berlaku memiliki fungsi dan proses yang sangat menentukan efektivitas penilaian kinerja. Aturan main menyangkut siapa yang harus menilai, kapan menilai, kriteria apa yang digunakan dalam sistem penilaian kinerja, sebenarnya diatur dalam manajemen sumber daya manusia juga merupakan kunci utama keberhasilan sistem penilaian kinerja.
- c. Kesesuaian antara paradigma yang dianut oleh manajemen suatu organisasi dengan tujuan penilaian kinerja. Apabila paradigma yang dianut masih berorientasi pada manajemen klasik, maka sehingga prestasi yang seharusnya menjadi fokus utama kurang diperhatikan.
- d. Komitmen para pemimpin atau manajer organisasi publik terhadap pentingnya penilaian suatu kinerja. Bila mereka selalu memberikan komitmen yang tinggi terhadap efektivitas penilaian kinerja, maka para penilaian secara tepat dan benar.

#### 5. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan, dia mengemukakan aspek kinerja yang dinilai antara lain :

- a. Kesetiaan, penilai mengukur karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi, kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- b. Prestasi kerja, hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan dari uraian pekerjaannya.
- c. Kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap oranglain seperti kepada bawahannya.
- d. Kedisiplinan, penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- e. Kreativitas, penilai menilai kemampuan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- f. Kerja sama, penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.

- g. Kepemimpinan, penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.
- h. Kepribadian, penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap baik, serta berpenampilan wajar.
- i. Prakarsa, penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan.
- j. Kecakapan, penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijakan dan di dalam situasi manajemen.
- k. Tanggung jawab, penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan,dan hasil kerjanya.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dijelaskan bahwa penilaian prestasi kerja dilakukan dengan proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja PNS, yang meliputi;

- a. aspek kuantitas,
- b. aspek kualitas, dan
- c. aspek waktu.

Menurut Rivai, aspek-aspek yang dinilai dari penilaian kinerja dapat dikelompokkan menjadi :

- a. Kemampuan teknis

Yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh nya.

- b. Kemampuan konseptual

Yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang oprasional perusahaan secara menyeluruh yang pada inti nya inti nya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

- c. Kemampuan hubungan interpersonal

Yaitu antara lain kemmpuan untuk berkerja sama dengan oranglain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Menurut Mitchel, dia menyebutkan indikator-indikator yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang, yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja (quality of work)

Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan

secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

b. Ketepatan waktu (pompntness)

Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap setiap pekerjaan usahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain. Serta berkaitan juga dengan ketepatan waktu untuk datang bekerja, agar tetap menjaga kedisiplinan dalam bekerja.

c. Inisiatif (initiative)

Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

d. Kemampuan (capability)

Yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

e. Komunikasi (communication)

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerja sama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

## 6. Pengaruh Remunerasi Pegawai (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Mangkunegara mengatakan, pada organisasi berfungsi dalam hal pengembangan struktur gaji yang baik dan seimbang dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, hal ini diwujudkan dengan adanya perubahan pada sektor internal organisasi berupa perubahan atau penataan ulang pada sistem penggajian (remunerasi). Dengan struktur gaji yang baik akan berdampak pada kinerja yang optimal dari masing-masing pegawai.<sup>15</sup>

Remunerasi ini bertujuan untuk memberikan motivasi kerja bagi setiap pegawai agar berkompetisi secara sehat untuk memberikan kinerja yang optimal untuk lebih berprestasi dan membawa citra baik organisasi dimata masyarakat. Oleh karena itu, sistem penggajian (remunerasi) ini mempunyai andil besar dalam memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja yang tinggi dan optimal dalam rangka mencapai target dan tujuan yang telah ditemukan oleh organisasi.

## C. Tinjauan Pustaka

Menghindari terjadinya kesamaan dalam penulisan dan penelitian yang sudah ada sebelumnya, Dan guna mendukung penelitian lebih lanjut sebagaimana yang dikemukakan pada latar belakang masalah tersebut maka peneliti berusaha untuk penelaahan lebih awal terhadap sumber-sumber data pustaka seperti: buku, karya ilmiah, skripsi, maupun jurnal.

1. Skripsi yang berjudul **“pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama makassar utara”** karya achmad furqan mahasiswa uin alaudin makassar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis islam tahun 2016, pada

<sup>15</sup> ibid.

skripsi ini fokus membahas bagaimana pengaruh dari remunerasi terhadap kinerja pada kantor pajak di makassar utara.<sup>16</sup>

2. Skripsi yang berjudul **“pengaruh remunerasi pegawai terhadap kinerja pegawai di kementerian sektariat negara republik indonesia”** karya dina kristina mahasiswi universitas sultan ageng tirtayasa jurusan ilmu administrasi negara fakultas ilmu sosial dan ilmu politik tahun 2015. Pada skripsi ini penulis fokus membahas pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai yang ada di kementerian sektariat negara republik indonesia dan bagaimana pengaruh nya pada disiplin pada jam kerja para pegawai.<sup>17</sup>
3. Skripsi yang berjudul **“pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi pada kantor perwakilan bpkp provinsi lampung”** karya ronny helmawan mahasiswa universitas lampung fakultas ekonomi dan bisnis jurusan akuntansi tahun 2017. Pada skripsi ini penulis fokus membahas menyediakan bukti empiris remunerasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada BPKP perwakilan provinsi lampung.<sup>18</sup>
4. Tesis yang berjudul **“pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di universitas islam negri raden intan lampung dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel pemediasi”** karya hayatul islam mahasiswa program megister ilmu komunikasi akuntansi universitas lampung fakultas ekonomi dan bisnis pada tahun 2019. Pada tesis ini penulis memiliki fokus penelitian kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai uin raden intan lampung.<sup>19</sup>
5. Jurnal yang berjudul **“implementasi kebijakan remunerasi dalam meningkatkan kinerja PNS di fakultas ilmu sosial universitas negri malang”** karya ilmiah dari suparlan al-hakim, muhammad mujtaba habibi, dan sudirman dalam Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP) Vol.2 No. 3 november 2016, hasil dalam penelitian jurnal ini ialah bahwa kebijakan remunerasi terbukti meningkatkan kinerja PNS di fakultas ilmu sosial universitas malang, mengingat perolehan remunerasi dipengaruhi oleh prestasi kerja yang terdiri dari SKP dan perilaku kerja.<sup>20</sup>

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada objek penelitian yaitu fakultas ushuluddin universitas islam negri raden intan lampung untuk meneliti pengaruh pemberian remunerasi yang telah diterapkan di universitas tersebut.

#### D. Kerangka fikir

Kinerja yang baik merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi, tercapai atau tidak nya tujuan organisasi tersebut berada pada SDM yang ada pada organisasi tersebut. Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai dan

<sup>16</sup> Furqon Ahmad, *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Di Makassar Utara* (Makassar, 2016).

<sup>17</sup> Kristina Dina, *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Sektariat Negara Republik Indonesia* (Serang, 2015).

<sup>18</sup> Helmawan Ronny, *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Kantor Perwakilan Bpkp Provinsi Lampung* (Lampung, 2017).

<sup>19</sup> Islam Hayatul, *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi* (Lampung, 2019).

<sup>20</sup> Al Hakim Suparlan, “Implementasi Kebijakan Remunerasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pns Di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negri Malang,” *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik* 2, no. Administrasi Publik (2016).

satu variabel Remunerasi (X) dan variabel ini lah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya, kerangka berfikir tersebut dapat digunakan dengan bagan dibawah ini :

**Gambar 1.1**



Keterangan :

X : Remunerasi

Y : Kinerja Pegawai

### **E. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah penelitian atau pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lama sehingga harus diuji secara empiris. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan variabel-variabel yang diteliti, serta pernyataan yang spesifik. Fungsi dari hipotesis adalah sebagai pedoman untuk dapat mengarahkan penelitian agar sesuai dengan apa yang peneliti harapkan. Dari rumusan masalah dan penjabaran diatas, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah bahwa ada nya pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis yang dapat dikemukakan berdasarkan kerangka pemikiran diatas antara lain :

H1A : Terdapat pengaruh kebijakan remunerasi terhadap kinerja pegawai fakultas ushuluddin dan studi agama UIN Raden Intan lampung tahun 2018-2019

H0A : Tidak terdapat pengaruh kebijakan remunerasi terhadap kinerja pegawai fakultas ushuluddin dan studi agama UIN Raden Intan lampung tahun 2018-2019



### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dan menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Data kuantitatif adalah data yang penekannya pada *numrical* (angka) yang diolah dengan metode statistika.

##### 1. Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

###### a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti. Data primer dalam penelitian pada skripsi ini diperoleh melalui hasil angket/kuesioner yang disebar kepada pegawai Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung yang menerima *Remunerasi* baik itu pegawai struktural maupun fungsional sesuai dengan kriteria sampel.

###### b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang dipublikasikan atau yang sudah jadi untuk umum oleh lembaga atau instansi yang mengumpulkan, mengelola, dan menyajikan. Bisa disebut juga data yang tersedia, data sekunder data pelengkap dari data primer yang diperoleh langsung dan tersusun dalam bentuk dokumen seperti dari buku-buku, peraturan-peraturan, literatur, dan karya-karya terkait penelitian.

#### B. Populasi dan teknik pengambilan sampel

##### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung yang berjumlah 68 pegawai.

No.	Kategori	Jumlah (Orang)
1	Pegawai Fungsional	42
2	Pegawai Struktural	7
3	Pegawai P3K	19
	Jumlah	68

##### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive*

*sampling* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan seleksi khusus. Peneliti membuat kriteria tertentu siapa yang dijadikan informan.<sup>21</sup> Kriteria sampel pada penelitian ini adalah pegawai badan layanan umum (BLU) UIN Raden Intan Lampung dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN) baik tenaga pendidik (dosen) maupun tenaga kependidikan (tendik) yang menerima *remunerasi*. Maka dari itu *Sampel* pada penelitian ini yang akan diambil adalah sebanyak 49 orang yang ada di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung yang terdiri dari pegawai struktural maupun pegawai fungsional.

No.	Kategori	Jumlah (orang)
1	Pegawai Fungsional	42
2	Pegawai Struktural	7
	Jumlah	49

Pada penelitian ini peneliti menyebarkan angket/kuesioner sebanyak 49 lembar kepada para responden sesuai dengan jumlah sampel, tetapi kemudian terdapat 3 lembar angket/kuesioner yang tidak kembali, dikarenakan ke 3 responden tersebut tidak bersedia menjadi sampel dalam penelitian ini.

### C. Definisi operasional variabel

#### 1. Variabel independen (X)

Variabel independen adalah tipe variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen. Variabel independen yang akan diuji dalam penelitian ini adalah pemberian *remunerasi*, adapun yang digunakan untuk mengukur penelitian ini ada beberapa dimensi *remunerasi* yakni dimensi transparansi, keadilan dan keterkendalian.

**Tabel 1.2**

Definisi operasional variabel *remunerasi* (X) menurut (*thierry, 1987*)

Dimensi	Indikator
1. Transparansi	a. Informasi jumlah remunerasi b. Kriteria / syarat yang harus dipenuhi
2. Keadilan	a. Ukuran kinerja
3. Keterkendalian	a. Dapat mencapai target kinerja b. Dapat merencanakan target kinerja

#### 2. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena ada nya variabel bebas. Pada penelitian ini, variabel dependen yang

<sup>21</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif R Dan D CV Alfabeta*, PT Gramedia (Bandung, 2010).

digunakan adalah kinerja pegawai. Adapun yang digunakan untuk mengukur penelitian ini ada beberapa dimensi kinerja pegawai yakni, kemampuan teknik, kemampuan konseptual, kemampuan hubungan interpersonal.

**Tabel 1.3**

Definisi oprasional variabel kinerja pegawai (Y) menurut Mitchell

Dimensi	Indikator	Sub-Indikator
1. Kemampuan teknik	1.1 kualitas dalam bekerja	cermat dan teliti dalam kerapihan pekerjaan yang dikerjakan
2. Kemampuan konseptual	2.1 ketepatan waktu	a. ketepatan dalam menyelesaikan tugas b. kecepatan dalam menyelesaikan tugas c. kedisiplinan dalam jam kerja
	2.2 inisiatif dalam bekerja	a. mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu pekerjaan b. bekerja tanpa menunggu perintah atasan
	2.3 kemampuan dalam bekerja	a. keterampilan pegawai dalam melakukan pekerjaan b. kemampuan individu dalam melakukan suatu pekerjaan
3. Kemampuan hubungan interpersonal	3.1 komunikasi	a. mengkomunikasikan pekerjaan dan kerja sama dengan atasan b. mengkomunikasikan pekerjaan dan kerja sama dengan rekan kerja

#### D. Metode pengumpulan data

Penulis pada penelitian ini menggunakan metode angket/kuesioner untuk mengumpulka data.

Metode angket / kuesioner.

Angket atau kuesioner adalah penyelidikan mengenai suatu masalah yang banyak menyangkut kepentingan umum (orang banyak), dengan jalan mengedarkan formulir daftar pertanyaan, duajukan secara tertulis kepada sejumlah subjek, untuk mendapatkan jawaban (tanggapan, respon) tertulis seperlu nya.

Dalam hal ini penulis menggunakan kuesioner langsung yaitu kuesioner tersebut diisi langsung oleh orang yang akan dimintakan jawaban tentang diri nya. Selanjtnya ditinjau dari segi menjawab maka dibedakan atas kuesioner tertutup dan terbuka. Maka penulis disini menggunakan kuessioner tertutup yaitu kuesioner yang dengan menyediakan pilihan jawaban lengkap sehingga pengisi hanya tinggal memberikan tanda pada jawaban yang dipilih. Tujuan dari kuesioner ini, yaitu dapat mengetahui ada pengaruh atau tidaknya dengan pemberian *remunerasi* terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ushuluddin UIN Raden Intan Lampung.

#### E. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti.<sup>22</sup> Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruh *remunerasi* terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Sebelum skala dibuat, terlebih dahulu disiapkan kisi-kisi instrumen yang terdiri dari indikator-indikator yakni apakah ada pengaruh *remunerasi* terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 1.4**

Kisi-kisi instrumen pemberian *remunerasi* (X) menurut (*thierry, 1987*)

Dimensi	Indikator	No. Soal
1. Transparansi	1.1 Informasi jumlah remunerasi	1, 2
	1.2 Kriteria / syarat yang harus dipenuhi	3, 4
2. Keadilan	2.1 Ukuran kinerja	5, 6, 7, 8, 9
3. Keterkendalian	3.1 Dapat mencapai target kinerja	10
	3.2 Dapat mencapai target kinerja	11, 12

**Tabel 1.5**

Kisi – kisi instrumen kinerja pegawai (Y) menurut Mitchell

Dimensi	Indikator	No. Soal
1. Kemampuan teknik	1.1 kualitas dalam bekerja	13, 14, 15, 16
2. Kemampuan dalam bekerja	2.1 ketepatan waktu	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23
	2.2 inisiatif dalam bekerja	24, 25, 26, 27
	2.3 kemampuan dalam bekerja	28, 29, 30, 31
3. Kemampuan hubungan interpersonal	3.1 kumunikasi	32, 33, 34, 35

<sup>22</sup> Kartono Kartini, *Pengukur Metodologi Riset Sosial*, Majur Maju. (Bandung, 1996).

**Tabel 1.6**  
Penskoran alternatif pilihan dalam kuesioner

Alternatif pilihan	Skor
Sangat setuju	Empat
Setuju	Tiga
Tidak setuju	Dua
Sangat tidak setuju	Satu

## F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Validitas

Menurut azwar validitas berasal dari kata validity yang berarti sejauh mana akurasi suatu tes atau skala tersebut dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dapat dikatakan memiliki tingkat validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat menggambarkan terkait variabel yang akan diukur atau sesuai dengan tujuan pengukuran. Oleh sebab itu, instrumen penelitian yang akan digunakan harus diuji tingkat validitasnya agar menunjukkan kesesuaiannya terhadap aspek yang di uji.<sup>23</sup> Azwar juga mengatakan bahwa validitas dinyatakan valid apabila memiliki nilai  $r_{x(y-1)} > r_{tabel}$ .

### 2. Reliabilitas

Menurut Azwar, reliabilitas adalah sejauh mana hasil dari suatu penelitian dapat dipercaya. Adapun maksud dari pernyataan tersebut adalah instrument penelitian dikatakan *reliable* apabila dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama terhadap subjek yang sama pula. Besarnya nilai koefisien reliabilitas berkisar mulai dari angka 0,0 sampai angka 1,0 kuesioner dinyatakan *reliable* apabila nilai *cronbach alpha* diatas 0,5 dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows.<sup>24</sup>

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data *product moment* dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh pemahaman tentang evaluasi materi atau instrumen variabel, maka penulis menggunakan analisis data uji validitas dan uji reliabilitas. Uji hipotesis akan dilakuka dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*. Teknik analisis data penelitian ini akan dibantu dengan *Software SPSS versi 2.0 for windows*

<sup>23</sup> Azwar S, *Reliabilitas Dan Validitas*, Pustaka Be. (Yogyakarta, 2017).

<sup>24</sup> *ibid*.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Profil Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama

Fakultas Ushuluddin adalah satu dari 4 Fakultas yang berdiri dalam payung hukum UIN Raden Intan Lampung. Ushuluddin berdiri dalam rangka memenuhi permintaan masyarakat agar UIN Raden Intan Lampung mampu melahirkan sarjana muslim yang mampu memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu masyarakat menjadi masyarakat madani, berilmu berwawasan, dan berakhlak mulia, umumnya bagi masyarakat Sumatra bagian Selatan dan khususnya bagi masyarakat Lampung. Tantangan yang diberikan masyarakat terhadap UIN Raden Intan Lampung yang melatarbelakangi berdirinya Fakultas Ushuluddin dalam lingkungan UIN Raden Intan Lampung.

Kehadiran Fakultas Ushuluddin sebagai bagian terintegral dari Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung memberikan warna, dimana Fakultas ini dapat menjadi sarana yang tepat dalam mencetak calon-calon sarjana yang berperan dalam hubungan sosial kemasyarakatan dengan didasari oleh norma-norma agama yang menjadi landasan dasar bagi mereka dalam menciptakan masyarakat yang madani.

Ditengah-tengah persaingan-persaingan peluang kerja yang sangat ketat akhir-akhir ini menjadikan masyarakat kita sangat selektif yang didasarkan pada pemikiran pragmatis dan realita dalam menentukan masa depannya. Hal ini lebih berdampak pada pilihan kuliah. Karena itu, tidak dapat dipungkiri lagi adanya fenomena-fenomena fakultas-fakultas tertentu yang menjadi minat calon-calon mahasiswa baru. Terutama dilandaskan pada nama baik fakultas tersebut, fakultas yang memberi peluang kerja yang luas dan keluaran yang telah dihasilkan oleh fakultas tertentu.

##### Sejarah singkat berdirinya Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama

Disamping adanya fakultas Tarbiyah, Dakwah, Febi dan Syariah UIN Raden Intan Lampung juga memiliki Fakultas Ushuluddin yang berdiri pada tahun 1968. Fakultas Ushuluddin UIN Raden Intan Lampung berdiri berdasarkan SK. KMA RI No.187 / 1968, yaitu tepatnya pada tanggal 26 oktober 1968. Pada mulanya Fakultas Ushuluddin UIN Raden Intan Lampung memiliki 3 program studi atau jurusan yaitu : yang pertama, program studi perbandingan agama dengan tujuan siap sarjana muslim yang mempunyai keahlian dalam bidang perbandingan agama, kedua adalah program studi atau jurusan aqidah dan filsafat dengan tujuan program sarjana muslim yang memiliki keahlian dalam bidang aqidah dan filsafat, yang ketiga adalah program studi atau jurusan dakwah, dan kemudian pada tahun 1993 prodi dakwah keluar dari fakultas ushuluddin kemudian berdiri menjadi fakultas dakwah dan ilmu komunikasi, tidak lama setelahnya lahir lah prodi baru yaitu tafsir hadist, dan kemudian disusul dengan program studi atau jurusan pemikiran politik islam diharapkan fakultas ushuluddin mampu memberikan kemampuan bagi kemajuan dunia politik nusantara yang berdasarkan keislaman. Lahirnya prodi pemikiran politik islam melengkapi prodi-prodi yang terdapat pada fakultas Ushuluddin, setelah itu baru lah muncul 3 prodi baru yaitu prodi psikologi islam, prodi sosiologi agama, dan prodi tasawuf dan psikoterapi.

## **2. Visi, Misi dan Tujuan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama**

### **a. Visi**

Menjadi pusat pengkajian dan pengembangan ilmu keushuluddinan yang unggul dan integratif dengan ilmu Humaniora. Visi tersebut disederhanakan dalam satu kata kunci yaitu unggul. Unggul dalam bidang ilmu Al-Qur'an Hadist, Studi Agama-agama, Sosiologi Agama, Pemikiran Politik Islam, Tasawuf Psikoterapi, Aqidah dan Filsafat Islam, dan Psikologi Agama.

### **b. Misi**

- 1) Menyelenggarakan manajemen perguruan tinggi yang profesional dengan akuntabilitas dan transparansi.  
Mengembangkan dan menerapkan ilmu-ilmu keushuluddinan yang berbasis penelitian (Research-Base).
- 2) Melaksanakan pendidikan dan membangun dalam bidang ilmu-ilmu, baik pada tataran teoritis maupun praktis.  
Membina nilai dan mengembangkan kehidupan bermasyarakat beragama yang menjunjung tinggi nilai-nilai religiusitas dan sosial.
- 3) Menjalin kerjasama dengan lembaga-lembaga lain, baik pemerintah maupun swasta, dalam rangka pengembangan dan sosialisasi peran dan fungsi fakultas Ushuluddin pada kehidupan masyarakat.
- 4) Mensosialisasikan agenda peran dan fungsi fakultas Ushuluddin kepada masyarakat luas.

### **c. Tujuan**

- 1) Menjadikan fakultas ushuluddin sebagai lembaga pendidikan yang profesional.
- 2) Menjadikan fakultas ushuluddin sebagai pusat pengkajian dan penerapan ilmu-ilmu keushuluddinan dan sosial.
- 3) Menghasilkan lulusan yang unggul dan handal dalam menjadikan fakultas ushuluddin sebagai lembaga pendidikan yang profesional.
- 4) Menghasilkan lulusan-lulusan yang memiliki daya saing di tengah-tengah masyarakat sesuai dengan spesifikasi keilmuan nya.
- 5) Meningkatkan peran serta fakultas ushuluddin dalam menyelesaikan berbagai problematika sosial masyarakat.

## **3. Sasaran dan strategi pencapaian**

### **a. Sasaran pencapaian**

Sasaran yang akan dicapai oleh Fakultas Ushuluddin adalah menghasilkan lulusan yang mampu menguasai dan mengembangkan sekaligus mengaplikasikan ilmu pengetahuan dan teknologi, utamanya di bidang ilmu-ilmu keushuluddinan dan sosial; yang diperoleh melalui proses belajar mengajar yang bermutu; yang didasarkan pada nilai-nilai keislaman yang kuat sehingga dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi agama, masyarakat dan negara. Secara lebih rinci, sasaran dapat diidentifikasi pada beberapa pointers di bawah ini :

1. Memiliki kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan pasar kerja serta perkembangan IPTEK yang berbasis Kurikulum Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).

2. Memiliki manajemen yang profesional dalam pengelolaan Tridharma Perguruan Tinggi.
3. Memiliki sarana dan prasarana perkuliahan yang berbasis multimedia.
4. Tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang professional, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.
5. Terwujudnya atmosfir akademik melalui penelitian, pengabdian dan seminar yang melibatkan dosen dan mahasiswa
6. Terwujudnya kerjasama dengan perguruan tinggi lain, lembaga pemerintahan, swasta, ormas, organisasi keagamaan dan lain-lain.
7. Menghasilkan lulusan yang siap pakai di tengah-tengah masyarakat sesuai dengan bidang keilmuannya.

**b. Strategi pencapaian**

Untuk mewujudkan sasaran yang akan dicapai strategi yang dilakukan antara lain adalah :

1. Mengembangkan kurikulum yang diselaraskan dengan kebutuhan masyarakat dan pasar kerja, sehingga diharapkan para lulusan fakultas Ushuluddin mampu berkompetisi di pasar kerja baik dalam lingkup daerah maupun nasional. Untuk itu pada tahun 2013 melakukan workshop penyempurnaan kurikulum dan pada tahun 2015 melaksanakan kegiatan Kuriukulum Kerangka Nasional Indonesia (KKNI).
2. Meningkatkan kompetensi dan keahlian para dosen dan tenaga kependidikan melalui pelatihan dan workshop menejemen dalam peningkatan mutu pelayanan berdasarkan Standar Operasional (SOP).
3. Melengkapi fasilitas kantor, sarana dan prasarana perkuliahan seperti ruang multimedia, hotspot area, common room, LCD, jurnal, buku-buku. Dan Meningkatkan pelayanan sistem manajemen dan administrasi akademik melalui jaringan SIAKAD (Sistem Informasi Akademik on-line).
4. Memfasilitasi dan memotivasi dosen dan tenaga kependidikan untuk megikuti studi lanjut.
5. Menyelenggarakan kegiatan diskusi dosen, seminar daerah dan nasional, workshop, penelitian dan pengabdian masyarakat yang melibatkan mahasiswa pada setiap program studi.
6. Melakukan kerjasa sama dengan berbagai instansi baik negeri dan swasta, perguruan tinggi, ormas, organisasi keagamaan, parpol dan lain-lain.
7. Membekali mahasiswa dengan berbagai keterampilan melalui kegiatan pelatihan kewirausahaan.

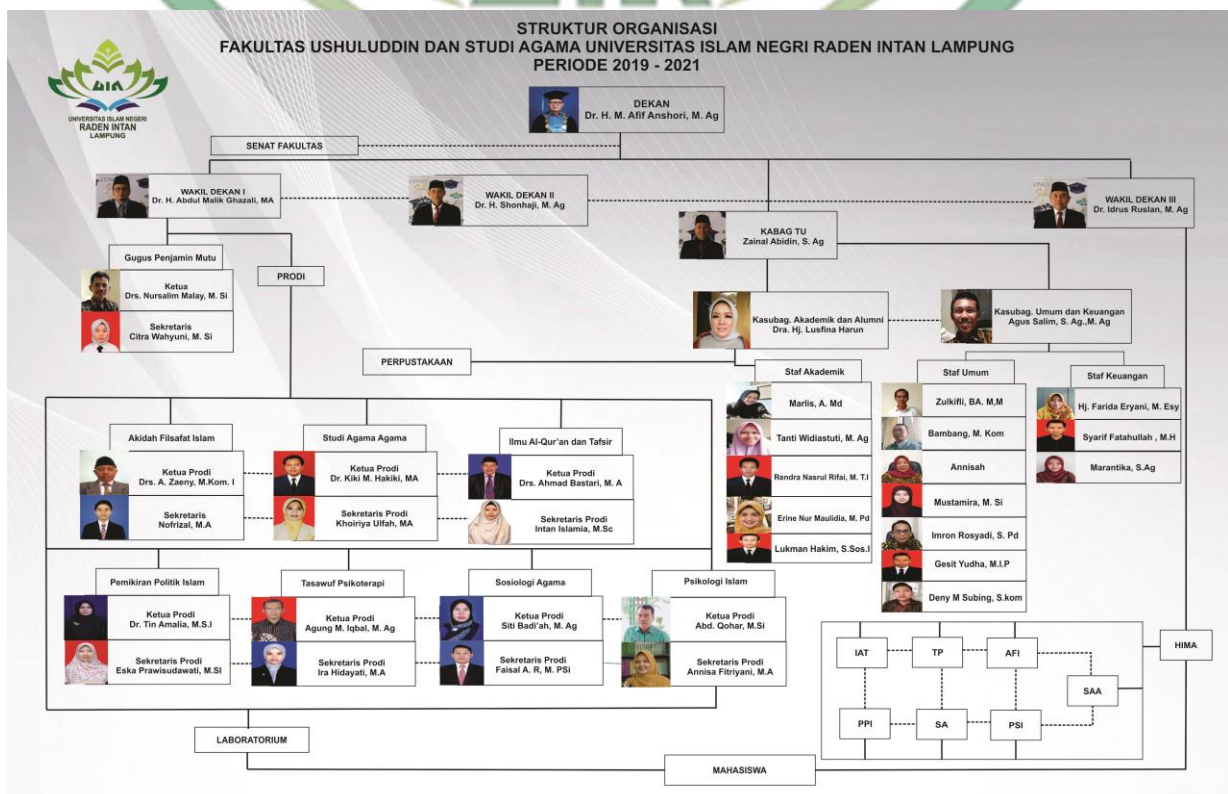
**4. Daftar Nama Para Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung**

- a. KH Zakaria Nawawi  
Dekan Periode TH. 1965 – 1967
- b. Drs. H. Hasby Sahid  
Dekan Periode TH. 1971 – 1977
- c. Drs. H. Muslim Mahya  
Dekan Periode TH. 1978 – 1982

- d. Drs. H. A. Hanief RH  
Dekan Periode TH. 1982 – 1986
- e. Drs. H. M. Ghozi Badri  
Dekan Periode TH. 1986 – 1990
- f. Prof. Dr. H. S. Noor Chozin Sufi  
Dekan Periode TH. 1990 – 1994
- g. Drs. H. Fachruddin Imansyah  
Dekan Periode TH. 1994 – 1998
- h. Drs. H. Mahmud Yusuf M.A  
Dekan Periode TH. 1998 – 2003
- i. Prof. Dr. KH. Musa Sueb M.A  
Dekan Periode TH. 2003 – 2007
- j. Dr. M. Baharuddin M.Hum  
Dekan Periode TH. 2007 – 2011
- k. Dr. H. Arsyad Sobby Kesuma, LC, M.Ag  
Dekan Periode TH. 2011 – 2015
- l. Dr. H. Arsyad Sobby Kesuma, LC, M.Ag  
Dekan Periode TH. 2015 – 2019
- m. Dr. M. Afif Anshori, M.Ag  
Dekan Periode TH. 2019-2021

## 5. Struktur Organisasi

Gambar 1.2





## 6. Daftar Nama-nama para pegawai Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung

**Tabel 1.7**

No.	Nama	Jabatan
1.	Dr. M. Afif Anshori, M.Ag	Dosen / Dekan
2.	H. Abdul Malik Ghozali, Lc, MA	Desen / Wadek 1
3.	Drs. Sonhaji, M.Ag	Dosen / Wadek 2
4.	Dr. Idrus Ruslan, S.Ag., M.Ag	Dosen / Wadek 3
5.	Zainal Abidin, S.Ag	Kabag TU
6.	Agus Muslim, S.Ag., M.Ag	Kasubag Umum
7.	Dra. Lusfina	Kasubag Akd.
8.	Drs. Ahmad Bastari, M.Ag	Dosen / Ka. Prodi IAT
9.	Siti Badiyah, S.Ag., M.Ag	Dosen / Ka. Prodi SA
10.	Drs. A. Zaeny	Dosen / Ka. Prodi AFI
11.	Abdul Qohar, M.Si	Dosen / Ka. Prodi Psikologi
12.	Agung Muhamad Ikbal, M.Ag	Dosen / Ka. Prodi TP
13.	Dr. Kiki Muhammad Hakiki, M.A	Dosen / Ka. Prodi SAA
14.	Tin Amalia Fitri, M.Si	Dosem / Ka. Prodi PPI
15.	Intan Islamia, M.A	Dosen / Sek. Jur Prodi IAT
16.	Eska Prawisudawati Ulpa, M.Si	Dosen / Sek. Jur Prodi PPI
17.	Khoiriyah Ulfa, MA	Dosen / Sek. Jur Prodi SAA
18.	Faisal Adnan Reza, M.Psi	Dosen / Sek. Jur Prodi SA
19.	Nofrizal M.A	Dosen / Sek. Jur Prodi AFI
20.	Ira Hidayati, S.Psi., M.A	Dosen / Sek. Jur Prodi TP
21.	Anisa Fitriani, M.A	Dosen / Sek. Jur Prodi Psikologi
22.	Prof. Dr. M. Baharuddin., M.Hum	Guru Besar
23.	Dr. M. Sidi Ritauddin, M.Ag	Dosen
24.	Dr. H. Arsyad Sobby Kesuma, Lc., M.Ag	Dosen
25.	Dra. Yusafida Rasyidin, M.Ag	Dosen
26.	Dr. Sudarman., M.Ag	Dosen
27.	Dr. Bukhori Abdul Shomad., S.Ag, MA	Dosen
28.	Dra. Sitti Maskuroh., M.Ag	Dosen



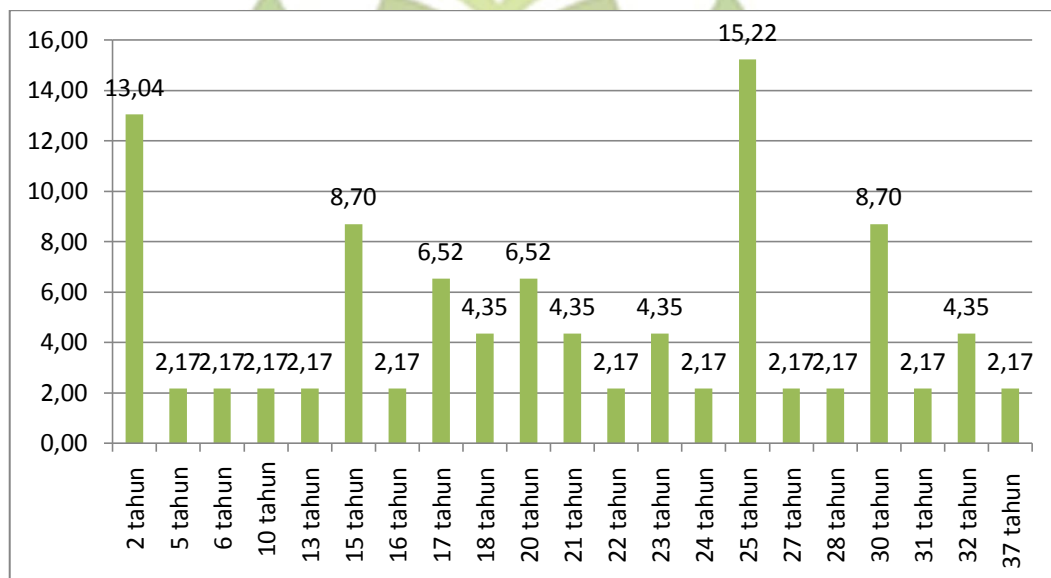
29.	Dr. Muhammad Aqil Irham, M.Si	Dosen
30.	Dr. Ahmad Isnaini, S.Ag, M.Ag	Dosen
31.	Dr. H. Muhammad Tauhid, MA	Dosen
32.	Suhadi, S.Ag, M.Ag	Dosen
33.	Dr. Septiawadi, S.Ag, M.Ag	Dosen
34.	Ahmad Zarkasi, S.Ag, M.Si	Dosen
35.	Dr. Muhammad Nursalim, S.Psi, M.Si	Dosen
36.	Dr. Ali Abdul Wahid, S.Ag, M.Si	Dosen
37.	Drs. Effendi, M.Si	Dosen
38.	Dra. Fatonah, M.Ag	Dosen
39.	H. Andi Eka Putra, S.Ag, MA	Dosen
40.	Elya Rosana, S.Sos	Dosen
41.	Ahmad Muttaqin, S.Ag, M.Ag	Dosen
42.	Muhammad Nur, M.Hum	Dosen
43.	Drs. H. Agustam, M.I.P	Dosen
44.	Abdul Aziz, M.Ag	Dosen
45.	Citra Wahyuni, M.Si	Dosen
46.	Bambang Komari, S.I.KOM.MM.P	JFU
47.	Farida Eryani, SE	JFU
48.	Anisah	JFU
49.	Lukman Hakim, S.Pd	JFU
50.	Iin Yulianti, MA	Dosen P3K
51.	Erine Nurmaulidya, M.Pd	Dosen P3K
52.	Angga Natalia, M.I.P	Dosen P3K
53.	Rahmad Purnama, M.Si	Dosen P3K
54.	Nugroho Arief Setiawan, M.Psi	Dosen P3K
55.	Yoga Irawan, M.Pd	Dosen P3K
56.	Gesid Yudha Puji Arsono, M.I.P	Dosen P3K
57.	Wilia Novi Ariani, M.A	Dosen P3K
58.	Dr. Ahmad Nuril Huda, Ph.D	Dosen P3K
59.	Masruchin, Ph.D	Dosen P3K
60.	Mustamira Sofa Salsabila, M.Si	Dosen P3K
61.	Zughrofiyatun Najah, M.Pd	Dosen P3k
62.	Rendra Nasrul Rifa'i, M.T.I	Admin. Kontrak

63.	Tanti Widiyastuti, M.Fil.I	Admin. Kontak
64.	Marlis, A.Md	Admin. Kontrak
65.	Imrom Rosyadi, S.Pd	Admin. Kontrak
66.	Syarif Fatahullah	Admin. Kontrak
67.	Marantika S.Ag	Admin. Kontrak
68.	Deni M Subing, S.Kom	Admin. Kontrak

## 7. Deskripsi karakteristik responden

Pada penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 49 lembar dan tidak kembali 3 lembar, karena ketiga responden tidak bersedia menjadi salah satu responden maka tidak terhitung dalam sampel responden. Pada bagian ini dideskripsikan mengenai karakteristik responden yang memberikan jawaban kuesioner meliputi jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan terakhir.

**Diagram 1.1**  
**Lama bekerja dari 46 responden**



Dari diagram diatas diketahui lama bekerja responden rata-rata paling banyak adalah 25 tahun yaitu sebesar 15,22%. Pada bagian ini juga dideskripsikan mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

**Diagram 1.2**  
**Jenis kelamin dari 46 responden**

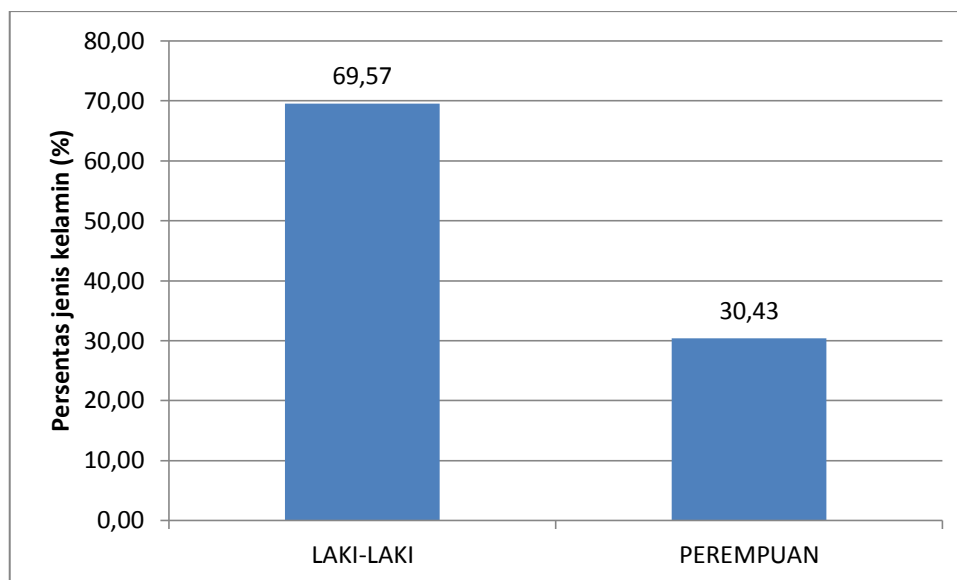


Diagram diatas menunjukkan karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin yang terdiri dari 46 responden. Responden yang berjenis kelaamin perempuan berjumlah 14 responden atau 30,43% dan responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 32 responden atau 69,57%.

## **B. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument**

### **1. Uji Validitas**

Instrumen angket kebijakan remunerasi dan angket kinerja pegawai yang telah divalidasi oleh validator dan telah direvisi atau diperbaiki, selanjutnya dijadikan acuan dan pedoman untuk memperbaiki isi data instrumen angket kebijakan remunerasi dan angket kinerja pegawai. Berikut adalah tabel hasil uji validitas dalam instrumen angket kebijakan remunerasi dan angket kinerja pegawai:

**Tabel 1.8**  
**Uji Validatas Angket Kebijakan Remunerasi**

No	$r_{x(y-1)}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,573	0,291	Valid
2	0,490	0,291	Valid
3	0,550	0,291	Valid
4	0,589	0,291	Valid
5	0,310	0,291	Valid
6	0,570	0,291	Valid
7	0,495	0,291	Valid

8	0,773	0,291	Valid
9	0,408	0,291	Valid
10	0,728	0,291	Valid
11	0,428	0,291	Valid
12	0,592	0,291	Valid

Berdasarkan Tabel di atas, perhitungan uji validitas instrumen angket kebijakan remunerasi sebanyak 12 butir angket dengan 46 responden. Butir angket yang termasuk ke dalam kategori tidak valid apabila  $r_{x(y-1)} < r_{tabel}$  dan butir angket yang berkategori valid apabila  $r_{x(y-1)} \geq r_{tabel}$ . Berdasarkan perhitungan, 12 butir angket yang berkategori valid dan 0 butir angket tidak valid. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir angket/kuesioner layak untuk digunakan dalam pengambilan data kebijakan remunerasi pada penelitian.

**Tabel 1.9**  
**Uji Validatas Angket Kinerja Pegawai**

No	$r_{x(y-1)}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,351	0,291	Valid
2	0,433	0,291	Valid
3	0,582	0,291	Valid
4	0,388	0,291	Valid
5	0,535	0,291	Valid
6	0,397	0,291	Valid
7	0,574	0,291	Valid
8	0,314	0,291	Valid
9	0,413	0,291	Valid
10	0,380	0,291	Valid
11	0,520	0,291	Valid
12	0,360	0,291	Valid
13	0,453	0,291	Valid
14	0,487	0,291	Valid
15	0,484	0,291	Valid
16	0,525	0,291	Valid
17	0,516	0,291	Valid
18	0,577	0,291	Valid
19	0,489	0,291	Valid

20	0,584	0,291	Valid
21	0,603	0,291	Valid
22	0,359	0,291	Valid
23	0,556	0,291	Valid

Berdasarkan Tabel di atas, perhitungan uji validitas instrumen angket kinerja pegawai sebanyak 23 butir angket dengan 46 responden. Butir angket yang termasuk ke dalam kategori tidak valid apabila  $r_{tabel} r_{x(y-1)} < r_{tabel}$  dan butir angket yang berkategori valid apabila  $r_{x(y-1)} \geq r_{tabel}$ . Berdasarkan perhitungan, 23 butir angket yang berkategori valid dan 0 angket tidak valid. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir angket/kuesioner layak untuk digunakan dalam pengambilan data kinerja pegawai pada penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Perhitungan indeks reliabilitas angket kebijakan remunerasi terhadap 12 butir angket dikatakan baik apabila mempunyai koefisien reliabilitas lebih dari 0,70 ( $r_{11} \geq 0,70$ ). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa angket kebijakan remunerasi memiliki indeks reliabilitas yaitu sebesar 0,743. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen angket kebijakan remunerasi tersebut reliabel (pengukurannya konsisten dan akurat) karena  $0,743 \geq 0,70$ , sehingga hasil angket untuk mengukur kebijakan remunerasi dapat dipercaya dan layak digunakan untuk mengambil data.

Selanjutnya perhitungan indeks reliabilitas angket kinerja pegawai terhadap 23 butir angket dikatakan baik apabila mempunyai koefisien reliabilitas lebih dari 0,70 ( $r_{11} \geq 0,70$ ). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa angket kinerja pegawai memiliki indeks reliabilitas yaitu sebesar 0,831. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen angket kinerja pegawai tersebut reliabel (pengukurannya konsisten dan akurat) karena  $0,831 \geq 0,70$ , sehingga hasil angket untuk mengukur kinerja pegawai dapat dipercaya dan layak digunakan untuk mengambil data.

## C. Analisa Data

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*. Analisis korelasi produk moment ini adalah untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Perhitungan analisis korelasi *product moment* menggunakan program SPSS. Hasil perhitungan analisis korelasi *product moment* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



**Tabel 2.0**  
Hasil Uji hipotesis dalam analisis korelasi produk moment.

**Correlations**

		Kebijakan Remunerasi	Kinerja Pegawai
Kebijakan Remunerasi	Pearson Correlation	1	.463**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	46	46
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.463**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai  $p - value = 0,001$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , artinya nilai  $p - value < \alpha$ . Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara kebijakan *remunerasi* dan kinerja pegawai. Dapat dilihat juga nilai koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,463 ( $r_{hitung} = 0,463 > r_{tabel} = 0,291$ ), hal ini berarti bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara kebijakan *remunerasi* dan kinerja pegawai. Nilai korelasi atau hubungan antara kebijakan *remunerasi* dan kinerja pegawai sebesar 0,463 yang berarti memiliki hubungan yang cukup besar atau kuat. Karena nilai korelasi *product moment* bernilai positif, maka hal ini berarti Nilai korelasi atau hubungan antara kebijakan *remunerasi* dan kinerja pegawai tersebut bersifat positif. Dengan kata lain semakin meningkatnya kebijakan *remunerasi*, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Faktor yang mendukung dalam angket kebijakan *remunerasi* yaitu terdapat pada butir angket nomor 1 (Saya paham bahwa semakin banyak kinerja saya, maka remunerasi semakin tinggi) dan butir angket nomor 4 (Saya tahu cara menghitung poin remunerasi) dengan persentase sebesar 16,66 %. Sedangkan faktor yang tidak mendukung dalam angket kebijakan *remunerasi* yaitu terdapat pada butir angket nomor 8 (Dibandingkan dengan PNS di instansi lain di propinsi lampung, saya merasa penghasilan saya di UIN RIL sudah cukup baik) dan butir angket nomor 11 (Kinerja saya sudah terlalu tinggi sehingga bekerja lebih keras tidak akan menambah poin remunerasi saya) dengan persentase sebesar 16,66 %.

Faktor yang mendukung dalam angket kinerja pegawai yaitu terdapat pada butir angket nomor 5 (Dalam melaksanakan tugas, saya mengacu kepada aturan yang telah menetapkan standar waktu penyelesaian tugas), 17 (Saya berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik pada instansi, terkait dengan pekerjaan), 18 (Dalam melaksanakan pekerjaan, setiap pegawai selalu berkoordinasi dengan atasan), 19 (Saya tidak ragu untuk bertanya kepada pimpinan ketika mengalami kesulitan dalam pelaksanaan tugas), dan butir angket nomor 20 (Saya senantiasa berdiskusi dan bertukar informasi dengan rekan kerja, dalam melakukan suatu pekerjaan) dengan persentase sebesar 21,73 %. Sedangkan faktor yang tidak mendukung dalam angket kinerja pegawai yaitu terdapat pada butir angket nomor 10 (Para pegawai pada umumnya selalu berusaha untuk mengatasi sendiri kesulitan yang mereka temui dalam pekerjaan) dengan persentase sebesar 4,34%.

Untuk menganalisis pengaruh dari pemberian *Remunerasi* terhadap kinerja pegawai, maka penelitian ini menggunakan definisi-definisi, teori-teori terdahulu dan menyebarkan angket/kuesioner yang dapat mendukung penguatan data pada penelitian ini. Tipe metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka.

*Remunerasi* adalah pemberian gaji atau pendapatan tambahan kepada seorang pegawai sebagai apresiasi atas pekerjaan atau kontribusi dalam suatu organisasi atau perusahaan yang sifatnya rutin dimana ia bekerja. Atau bisa juga disebut sebagai sesuatu yang diterima oleh seorang pegawai atau karyawan dari tempat ia bekerja.

Terdapat beberapa dimensi dan indikator *remunerasi* menurut thierry yaitu : dimensi transparansi dengan indikator informasi jumlah remunerasi dan kriteria/syarat yang harus dipenuhi, dimensi keadilan dengan indikator ukuran kinerja, yang terakhir dimensi keterkendalian dengan indikator dapat mencapai target kinerja dan dapat merencanakan target kinerja.

Pada point skala angka 1-12 yang terdapat pada lampiran angket kuesioner yang disebar kepada 46 pegawai di fakultas ushuluddin dan studi agama, dititik beratkan pada variabel *remunerasi* seperti pertanyaan yang terdapat pada butir soal nomor 1,2,3 dan 4 disana berangkat dari dimensi dan indikator transparansi yang memiliki maksud apakah para pegawai mengetahui mengenai informasi tentang jumlah kompensasi yang akan diterima dan kriteria/syarat kinerja yang harus dipenuhi oleh pegawai sebagai individu yang akan dinilai kinerja nya karena dengan begitu bisa memengaruhi semangat kerja pada pegawai itu sendiri, selanjutnya di pertanyaan yang terdapat pada butir soal nomor 5,6,7,8, dan 9 berangkat dari dimensi dan indikator keadilan yang berarti bahwa ukuran kinerja yang ada pada panduan/aturan dianggap sesuai dengan beban kinerja masing-masing pegawai sesuai dengan jabatan dan tugasnya karena untuk melihat kepuasan para pegawai terhadap pemberian remunerasi yang mereka dapatkan dengan hasil kinerja yang mereka berikan, dan terakhir dipertanyaan yang terdapat pada butir soal nomor 10,11, dan 12 yang berangkat dari dimensi dan indikator keterkendalian yang dimaksudkan sebagai persepsi pegawai tentang seberapa jauh mereka dapat merencanakan dan mencapai target kinerja untuk mencapai kompensasi/remunerasi yang diinginkan.

Kinerja pegawai ialah merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Terdapat beberapa dimensi dan indikator kinerja menurut Mitchell yaitu : dimensi kemampuan teknik dengan indikator kualitas dalam bekerja, dimensi kemampuan konseptual dengan indikator ketepatan waktu, inisiatif dalam bekerja, dan kemampuan dalam bekerja, dimensi kemampuan hubungan interpersonal dengan indikator komunikasi.

Selanjutnya, pada point skala angka 13-35 yang terdapat pada lampiran angket/kuesioner yang disebar kepada 46 pegawai di fakultas ushuluddin dan studi agama, difokuskan pada variabel kinerja pegawai, sebagaimana pertanyaan yang terdapat pada butir soal nomor 13,14,15, dan 16 yang berangkat dari dimensi dan indikator kemampuan teknik yang dimaksudkan untuk mengukur kualitas kerja para pegawai serta kecermatan dan ketelitian dan kerapian para pegawai dalam pekerjaan yang diberikan, selanjutnya dimensi kemampuan konseptual untuk mengukur ketepatan waktu para pegawai dalam menyelesaikan tugas, kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta kedisiplinan pegawai terhadap

kehadiran jam kerja yang terdapat dibutir soal nomor 17,18,19,20,21,22 dan 23, berikutnya dengan indikator inisiatif dalam bekerja yang dimaskutkan untuk mengukur kesadaran dari masing-masing pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang terdapat pada butir 24,25,26, dan 27, selanjutnya di pada butir soal nomor 28,29,30, dan 31 dengan indikator kemampuan dalam bekerja dimaksudkan untuk mengukur ketrampilan serta kemampuan para pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan, dan terakhir ada dimensi dan indikator kemampuan hubungan interpersonal yang terdapat pada butir soal nomor 32 dan terakhir ada dimensi dan indikator kemampuan hubungan interpersonal yang terdapat pada butir soal nomor 32,33,34, dan 35 yang dimaksudkan untuk mengukur hubungan komunikasi serta kerja sama antar pegawai dengan pegawai serta pegawai dengan atasan dalam mengkomunikasikan suatu pekerjaan.

Dari penelitian yang telah dilakukan di fakultas ushuluddin dan studi agama uin raden intan lampung, mendapatkan hasil bahwa pemberian remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan korelasi *product moment*, diperoleh hasil  $r_{hitung} = 0,463$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$ , yang berarti signifikan atau memiliki pengaruh. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh antara pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan pengolahan data dari jawaban responden yang terdapat pada halaman lampiran hasil angket kuesioner. Dimana terlihat pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai baik pegawai fungsional maupun struktural, setiap jawaban para responden pada bagian variabel remunerasi dengan dimensi transparansi, keadilan, dan keterkendalian menghasilkan jawaban yang positif, begitu pula jawaban para responden pada bagian variabel kinerja dengan dimensi kemampuan teknik, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal menghasilkan jawaban yang positif sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya pemberian remunerasi dapat mendorong para pegawai untuk meningkatkan kinerja nya.



## BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan uji hipotesis korelasi product moment pada taraf signifikansi  $\alpha=0,05$ , diperoleh nilai  $p\text{-value}=0,001<0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh kebijakan remunerasi terhadap kinerja pegawai di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung. Nilai korelasi atau hubungan antara kebijakan remunerasi dan kinerja pegawai tersebut bersifat positif dengan perolehan nilai sebesar 0,463 ( $r_{hitung} = 0,463 > r_{tabel} = 0,291$ ) dari hasil pengujian hipotesis korelasi product moment. Dengan kata lain semakin meningkatnya remunerasi, maka kinerja pegawai di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung juga akan meningkat.

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kebijakan *remunerasi* terhadap kinerja pegawai di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung, terdapat beberapa saran yang ingin disampaikan oleh peneliti kepada beberapa pihak yang terkait dalam penelitian ini:

#### 1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsi pemikiran dalam memperkaya wawasan Mahasiswa Fakultas Ushuluddin khusus nya mahasiswa pemikiran politik islam, serta menambah ilmu pengetahuan melalui kajian tentang pengaruh kebijakan *Remunerasi* terhadap kinerja pegawai di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung, serta bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk meneliti dan mengkaji kembali hendaknya dapat mempertimbangkan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

#### 2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini mampu memberikan informasi dan gambaran yang berkaitan dengan pengaruh *remunerasi* sebagai referensi agar para pegawai dapat meningkatkan kinerja nya di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Furqon. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Di Makassar Utara*. Makassar, 2016.
- Ali, Abdul Wakhid. "Good Governance Dan Reformasi Birokrasi Mendukung Pembangunan Hukum." *Teropong Aspirasi Politik Islam* 5, no. Good Governance (2009).
- Azwar S. *Reliabilitas Dan Validitas*. Pustaka Be. Yogyakarta, 2017.
- Dina, Kristina. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementrian Sekretariat Negara Republik Indonesia*. Serang, 2015.
- H.A.R, Tilaar. *Kebijakan Pendidikan*. Pustaka Be. Yogyakarta, 2006.
- Hadari, Nawawi. *Menejemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada. Yogyakarta, 2000.
- Hayatul, Islam. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi*. Lampung, 2019.
- Kartini, Kartono. *Pengukur Metodologi Riset Sosial*. Majur Maju. Bandung, 1996.
- Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM Y. Yogyakarta, 2007.
- Mangkunegara. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Ros. Bandung, 2001.
- Melayu, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi A. Jakarta, 2003.
- Muhammad, Surya. *Bunga Rampai Guru Dan Pendidikan*. Balai Pust. Jakarta, 2004.
- Newman GT, Milkovich. *Compensation*. McGraw Hil. Singapore, 1999.
- Poerwadarminta. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pust. Jakarta, 1976.
- Robert M Noe, R Wayne Mondy. *Human Resorce Manajemen*. Allyn and. USA, 1993.
- Ronny, Helmawan. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Kantor Perwakilan Bpkp Provinsi Lampung*. Lampung, 2017.
- Sedermayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Rafika. Bandung, 2010.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif R Dan D CV Alfabeta*. PT Gramedi. Bandung, 2010.
- Suparlan, Al Hakim. "Implementasi Kebijakan Remunerasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pns Di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Malang." *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik* 2, no. Administrasi Publik (2016).
- "Sejarah Singkat UIN Raden Intan Lampung." *Universitas Negeri Islam Raden Intan Lampung*. Lampung, n.d. radenintan.ac.id.



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Penegasan judul

Judul merupakan hal yang sangat penting dari karya ilmiah, karena judul ini akan memberikan gambaran tentang keseluruhan isi skripsi. Adapun judul karya ilmiah yang penulis bahas dalam skripsi ini adalah:

**‘PENGARUH KEBIJAKAN *REMUNERASI* TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA UIN RADEN  
INTAN LAMPUNG’**

Supaya lebih mudah mengetahui makna yang terkandung dalam skripsi ini, serta untuk menghindari ada nya kesalah pahaman dalam memahami kalimat judul yang ada diatas, maka dari situ penulis akan menguraikan terlebih dahulu maksud dan arti dari kata-kata atau istilah-istilah yang terdapat dalam judul ini.

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang,benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup> Kebijakan menurut H.A.R Tilaar dan Riant Nugroho merupakan suatu kata benda asli mengenai tindakan dari seseorang atau kelompok mengenai rambu-rambu tindakan seseorang atau lembaga untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>2</sup>

*Remunerasi* menurut Rosenberg (1983) arti *remunerasi* adalah upah dan semua bentuk manfaat finansial lainnya yang diberikan sebuah organisasi kepada pegawai nya atas pekerjaan tertentu atau prestasi. *Remunerasi* merupakan imbalan kinerja yang diukur berdasarkan penilaian dalam menjalankan tugas dan fungsi serta tanggung jawab bagi pimpinan, pegawai, maupun dosen. Sedangkan *Remunerasi* yang penulis maksud ialah kebijakan remunerasi yang ada di UIN Raden Intan Lampung terutama di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama.

Kinerja menurut Mangkunegara, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada nya. Jika kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan baik dan sesuai tanggung jawabnya, maka prestasi kerja pegawai tersebut dapat dikata baik.<sup>3</sup>

Pegawai menurut Hasibuan adalah seseorang yang bekerja dengan menjual jasa seperti tenaga dan pikiran yang berhak memperoleh gaji sesuai perjanjian. Pegawai yang akan peneliti teliti adalah pegawai yang ada di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama yang menerima *Remunerasi*, baik pegawai struktural maupun fungsional.

Berdasarkan penegasan istilah-istilah tersebut, maka penulis memasukkan bahwa judul Pengaruh Kebijakan *Remunerasi* Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung adalah untuk melihat adanya pengaruh kebijakan *remunerasi* terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan kerja nya.

<sup>1</sup> Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka (Jakarta, 1976).

<sup>2</sup> Tilaar H.A.R, *Kebijakan Pendidikan*, Pustaka Belajar (Yogyakarta, 2006).

<sup>3</sup> Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda (Bandung, 2001).

## B. Latar Belakang

Pegawai sebagai individu dalam sebuah organisasi merupakan bagian terpenting karena memiliki peranan besar dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai aset organisasi yang terpenting, fungsi dan peran pegawai, dibutuhkan untuk memaksimalkan kinerja, produktivitas maupun, efektivitas organisasi melalui cara kerja yang efisien sehingga menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. Secara konstitusional UU No 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara menjelaskan tentang ASN dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, pegawai ASN harus memiliki profesi dan manajemen ASN yang berdasarkan pada sistem kebijakan manajemen ASN berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Peningkatan kualitas kinerja sumber daya pegawai sangat diperlukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja. Pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah. Sumber daya pegawai merupakan aset utama dalam organisasi yang menjadi pelaku dan perencana aktif dari setiap aktivitas dalam organisasi.<sup>4</sup> Secara konstitusional, UUD 1945 dalam bagian mukaddimah telah dengan tegas mencantumkan bahwa salah satu tugas utama para *the founding father* ketika memproklamkan Negara Republic Indonesia antara lain adalah “memajukan kesejahteraan umum”. Petikan penggalan amanat konstitusi tersebut secara implicit mengisyaratkan, ada nya *political will* yang jelas oleh para pengambil kebijakan (*the king maker*) terutama pemerintah untuk berupaya semaksimal mungkin melayani segala kebutuhan masyarakat tanpa unsur diskriminatif. Pada prinsipnya pemerintah beserta aparturnya dalam menjalankan roda pemerintahan, harus senantiasa mengedepankan kepentingan publik.<sup>5</sup> Untuk mewujudkan hal ini harus diikuti dengan reformasi birokrasi perbaikan pelayanan publik dan kepemimpinan yang berorientasi kepada kepentingan publik.

Reformasi birokrasi yang bermakna sebagai sebuah perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan Indonesia, dengan tujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.<sup>6</sup>

Pengertian reformasi birokrasi sendiri ialah suatu usaha perubahan pokok dalam suatu sistem yang tujuannya mengubah struktur tingkah laku, dan keberadaan atau kebiasaan yang sudah lama. Reformasi birokrasi ruang lingkupnya tidak hanya terbatas pada proses dan prosedur tetapi juga mengaitkan perubahan pada tingkat struktur dan sikap serta tingkah laku.

Reformasi keuangan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari reformasi birokrasi, melalui Peraturan Menpan No.15/2008 yang kemudian diperkuat oleh Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010, pemerintah telah mengeluarkan pedoman tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, yang merupakan cetak biru reformasi birokrasi hingga tahun 2025.

---

<sup>4</sup> Nawawi Hadari, *Menejemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada. (Yogyakarta, 2000).

<sup>5</sup> Abdul Wakhid Ali, “Good Governance Dan Reformasi Birokrasi Mendukung Pembangunan Hukum,” *Teropong Aspirasi Politik Islam* 5, no. Good Governance (2009).

<sup>6</sup> Sedermayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, PT Rafika aditama(Bandung, 2010).

Salah satu agenda reformasi keuangan negara di Indonesia adalah adanya pergeseran dari penganggaran tradisional menjadi penganggaran berbasis kinerja. Dengan basis kinerja ini, arah penggunaan dana pemerintah diharapkan akan menjadi lebih jelas, dari sekedar membiayai input dan proses menjadi berorientasi pada output, serta lebih efektif dan efisien, lebih tepat guna dan tepat sasaran, yang pada akhirnya akan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Ketentuan ini telah dituangkan dalam UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

Dengan demikian diharapkan reformasi birokrasi mampu mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat dan mampu meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Dalam peraturan tersebut juga secara eksplisit dinyatakan bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi diharapkan mampu mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja birokrasi pemerintah.

Dengan dasar peraturan itulah, maka pemerintah mulai menerapkan sistem *performance-based pay* atau *pay for performance* atau dikenal dengan tunjangan kinerja atau *remunerasi*, pada tatakelola pemerintahan kita sebagai satu kesatuan yang tak terpisahkan dari reformasi birokrasi.

*Remunerasi* itu sendiri pada dasarnya merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai dalam kerangka organisasi, mengarahkan kemampuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditujukan untuk kepuasan kerja, memberikan rangsangan serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik, *remunerasi* juga akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Remunerasi merupakan harapan utama setiap pegawai terhadap organisasinya. Dengan remunerasi yang baik pegawai akan merasa puas dan nyaman sehingga mereka akan bekerja dengan produktif yang pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, yang merupakan salah satu instansi pemerintah di bawah Kementerian Agama Republik Indonesia yang memberikan pelayanan publik dibidang pendidikan, secara mandatory ikut menerapkan kebijakan ini. UIN Raden Intan Lampung sendiri telah ditetapkan sebagai salah satu instansi pemerintahan yang menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK BLU) secara penuh berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor: 277 / KMK.05 / 2010 Tanggal 5 juli 2010, maka dari itu UIN Raden Intan Lampung memiliki kewajiban untuk memberikan *remunerasi* kepada seluruh pegawainya<sup>7</sup>. Ketentuan ini tertuang dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10 Tahun 2006 sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Menteri Keuangan Nomor 73 Tahun 2007 tentang Pedoman Penetapan *Remunerasi* Bagi Pejabat, Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum.

Melalui Keputusan Menteri Keuangan Nomor 133/KMK.05/2017 tentang Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum UIN Raden Intan Lampung, sejak Januari 2017 pegawai UIN Raden Intan Lampung menerima insentif berupa tunjangan finansial yang dikenal dengan nama ‘remunerasi’.

*Remunerasi* yang diberikan kepada pejabat pengelola/pegawai BLU bersumber dari PNPB berdasarkan capaian *Key Performance Index* atau Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan dalam kontrak kinerja. Dengan harapan pemberian *remunerasi* ini dapat

<sup>7</sup> “Sejarah Singkat UIN Raden Intan Lampung,” *Universitas Negeri Islam Raden Intan Lampung* (Lampung, n.d.), radenintan.ac.id.

meningkatkan kinerja pegawai UIN Raden Intan Lampung baik secara kualitas maupun kuantitas nya, serta diharapkan para pegawai dapat memberikan timbal balik yang baik sesuai dengan *remunerasi* yang telah diberikan oleh UIN Raden Intan Lampung.

Disamping itu dengan adanya penerapan *remunerasi* terhadap kinerja pegawai pemimpin harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektifitas kerja. Hilangnya kedisiplinan akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektifitas tugas pekerjaan. Dengan ada nya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Maka dari itu diperlukan ada nya sumber daya manusia yang handal disegala bidang. Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya mengelola suatu perusahaan. Dampaknya pada manajemen sekarang ini sumber daya manusia merupakan inti sekaligus kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya didirikan sebuah perusahaan itu seperti tujuan untuk mencapai titik puncak dari kinerja sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup, kesejahteraan pegawai dan lain-lain.<sup>8</sup>

Penelitian ini memperlihatkan dan meneliti secara mendalam bagaimana pengaruh *remunerasi* pada pegawai Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Jika dipandang manusia adalah sumber daya yang merupakan penggerak organisasi harus memiliki kemampuan, integritas dan semangat kerja yang sangat tinggi untuk dapat maju dan berkembang. Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya mengelola organisasi. Strategi kerja produktif dibutuhkan semangat kerja yang tinggi, kemampuan yang sehat, lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini disebabkan karena motivasi disiplin menjadi dasar dari seseorang dalam melakukan sesuatu termasuk aktifitasnya ditempat kerja. Seorang pemimpin untuk dapat memberikan dan membangkitkan motivasi dan disiplin kerja kepada seluruh pegawai nya agar mereka dapat bekerja dengan lebih giat dan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Ada nya motivasi dan disiplin ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk memberikan produktivitas yang lebih baik.

Permasalahan yang terdapat di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung mengenai kinerja pegawai ialah kedisiplinan terhadap jam kerja. Dimana Kedisiplinan para pegawai sendiri dapat dilihat dari absensi kehadiran setiap hari nya, dalam hal absensi fakultas ushuluddin dan studi agama uin raden intan lampung ialah pukul 07:30, dan rata-rata kehadiran para pegawai lebih dari jam yang sudah ditentukan, hal ini juga dihipunkan dari data kehadiran absensi jam kerja pegawai difakultas ushuluddin dan studi agama, dari kurangnya disiplin terhadap jam kerja ini dapat menimbulkan berkurangnya efektifitas kerja dari pegawai itu sendiri. Maka dari itu perlu ada nya motivasi kepada para pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan terutama terhadap jam kerja, salah satu nya dengan pemberian *Remunerasi* ini. Hal lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai disuatu organisasi yaitu “kemampuan teknik, kemampuan konseptual, kemampuan interpersonal,

---

<sup>8</sup> Hasibuan Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi A. (Jakarta, 2003).



motivasi dalam bekerja” ada nya perubahan kearah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia yang handal.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh pemberian *Remunerasi* terhadap kinerja para pegawai, disini peneliti ingin meneliti salah satu dari Fakultas yang ada di UIN Raden Intan Lampung yaitu Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, dengan judul “Pengaruh Kebijakan *Remunerasi* Terhadap Kinerja Pegawai di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung”.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah terdapat pengaruh kebijakan *Remunerasi* dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Uin Raden Intan Lampung tahun 2019?

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh dari kebijakan *Remunerasi* dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Uin Raden Intan Lampung tahun 2019

### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi pemikiran dalam memperkaya wawasan Mahasiswa Fakultas Ushuluddin khusus nya mahasiswa pemikiran politik islam, serta menambah ilmu pengetahuan melalui kajian tentang Pengaruh kebijakan *Remunerasi* Terhadap Kinerja pegawai.

#### **2. Secara Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan gambaran yang berkaitan dengan pengaruh *remunerasi* sebagai referensi agar para pegawai dapat meningkatkan kinerja nya di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agma UIN Raden Intan Lampung.



## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Remunerasi

#### 1. Pengertian Remunerasi

Menurut kamus besar bahasa Indonesia kata *remunerasi* diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa dsb); imbalan. *Remunerasi* mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna yang lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun yang tidak rutin.

Sementara, *Milkovich dan Newman* menyebutkan bahwa *remunerasi* mengacu pada segala bentuk keuntungan baik bersifat finansial maupun non finansial.<sup>9</sup> *Mondy dan Noe* juga menyatakan bahwa *remunerasi* sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang karyawan/pegawai atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Pada dasarnya, *remunerasi* merupakan alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi karena *remunerasi* itu sendiri bertujuan untuk menarik pegawai yang cakap dan berpengalaman mempertahankan pegawai berkualitas, memotivasi pegawai untuk bekerja dengan efektif, memotivasi terbentuknya perilaku positif, dan menjadi alat untuk mengendalikan pengeluaran, dimana hal tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat membantu pencapaian visi misi organisasi.<sup>10</sup>

Lebih lanjut *Surya* mengatakan prinsip dasar sistem *remunerasi* yang efektif mencakup prinsip *individual equity* atau keadilan individual, dalam arti apa yang diterima pegawai harus setara dengan apa yang diberikan oleh pegawai terhadap organisasi. *Internal equity* atau keadilan internal dalam arti ada nya keadilan antara bobot pekerja dan imbalan yang diterima serta *external equity* atau keadilan eksternal dalam arti keadilan yang diterima pegawai dalam organisasi nya dibandingkan dengan organisasi lain yang memiliki kesetaraan.<sup>11</sup>

Berdasarkan pendapat beberapa ahli yang dikemukakan diatas, maka konsep *remunerasi* diambil dari pendapat *Ruky* (2006) yang menjelaskan bahwa imbalan atau remunerasi mempunyai cakupan yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Imbalan mencakup semua pengeluaran yang dilakukan oleh organisasi untuk para pegawai nya dan diterima dan di nikmati oleh pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung, rutin maupun tidak rutin.

Didalam islam *remunerasi* harus lah diberikan kepada pegawai sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja sebab pemberi kerja telah mendapatkan hasil dari pekerjaannya dan pekerja akan mendapatkan upah tambahan dari tenaga yang dikeluarkannya. Allah SWT telah menegaskan tentang imbalan ini dalam Al-qur'an surah At-Taubah ayat 105.

<sup>9</sup> Milkovich Newman GT, *Compensation*, McGraw Hill (Singapore, 1999).

<sup>10</sup> R Wayne Mondy Robert M Noe, *Human Resorce Manajemen*, Allyn and Bacon (USA, 1993).

<sup>11</sup> Surya Muhammad, *Bunga Rampai Guru Dan Pendidikan*, Balai Pustaka (Jakarta, 2004).

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَى  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Sebagaimana pula Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“berikan kepada seseorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah).

Landasan Hukum :

Pelaksanaan *remunerasi* di Universitas islam negri raden intan lampung berpedoman pada beberapa aturan sebagai berikut :

- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan negara
- Undang Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbandaharaan Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan BLU sebagaimana diubah dengan PP No. 74 Tahun 2012
- Peraturan Mentri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan *Remunerasi* Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai BLU sebagaimana diubah dengan PMK No. 73/PMK.05/2007
- Keputusan Menteri Keuangan Nomor 277/KMK.05/2010 tanggal 5 Juli 2010 tentang Penetapan Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum
- Keputusan Menteri Keuangan Nomor 133/KMK.05/2017 tanggal 16 Februari 2017 tentang Penetapan *Remunerasi* bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung.

Dengan harapan dan tujuan untuk :

- Memastikan dan meningkatkan akuntabilitas pelayanan publik yang tercermin dalam kecepatan dan ketepatan pelayanan diseluruh sektor layanan UIN Raden Intan Lampung
- Mendorong timbulnya budaya kerja yang mandiri, dinamis, kreatif dan inovatif diseluruh sektor layanan UIN Raden Intan Lampung menuju budaya organisasi pembelajar (*learning organization*)
- Menertibkan dan menetapkan pengelolaan honorarium-honorarium kegiatan dalam bentuk penugasan bertarif dilingkungan UIN Raden Intan Lampung
- Meningkatan efektivitas dan efesiensi dalam hal pengelolaan gaji dan honorarium dana BLU di lingkungan UIN Raden Intan Lampung, yakni dengan diberlakukan nya kebijakan pengurangan dan penyeleksian penugasan bertarif atas kegiatan yang akan digantikan dengan pengelolaan *remunerasi* yang bertujuan meningkatkan kinerja dan produktifitas pegawai

- e. Menciptakan pemerataan dan keadilan pendapatan yang sejalan dengan kinerja dan produktifitas yang dihasilkan oleh masing-masing individu dalam mempertanggung jawabkan hasil beban kerja yang diembannya dalam hal pelayanan dan output pekerjaan
- f. Mendorong terciptanya tata kelola keuangan dan pelayanan yang memadai dalam kerangka perwujudan *Good University Governance*
- g. Memastikan besaran tanggung jawab layanan dan output kegiatan dalam ketersediaan dana BLU yang dikelola sehingga menimbulkan pola penganggaran dan perencanaan keuangan yang disiplin, terukur dan sistematis
- h. Mempermudah pengendalian, pemantauan kinerja pegawai serta pemberian *reward and punishment* diseluruh sektor layanan UIN Raden Intan Lampung.

## 2. Komponen Remunerasi

Menurut Mondy dan Noe Komponen *remunerasi* dapat dibedakan menjadi 2 yaitu, *remunerasi* finansial dan *remunerasi* non finansial. Berikut ini adalah penjelasan lebih lanjut mengenai konsep *remunerasi*.<sup>12</sup>

1. *Remunerasi* finansial terdiri atas *remunerasi* finansial langsung dan *remunerasi* finansial tidak langsung.
  - a. *Remunerasi* finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk, gaji, upah, bonus dan komisi. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Sementara itu, upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan yang berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak nya pelayanan yang diberikan, jadi upah tersebut tidak sama dengan gaji yang jumlah nya relatif tetap, namun besarnya upah dapat berubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
  - b. *Remunerasi* tidak langsung atau yang disebut juga dengan tunjangan yaitu meliputi semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam *remunerasi* langsung, antara lain berupa program asuransi jiwa dan kesehatan, bantuan sosial, seperti benefit (jaminan pensiun, jaminan sosial tenaga kerja, dan bantuan pendidikan). Serta ketidakhadiran yang dibayar seperti cuti (cuti hamil, cuti sakit, dan sebagainya).
2. *Remunerasi* non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan pekerjaan. Penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut sebagai berikut :
  - a. Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri antara lain berupa : tugas yang menarik, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, prestasi yang dicapai, peluang promosi bagi pegawai yang berpotensi.
  - b. Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan yang dapat diciptakan oleh perusahaan dan pegawai yaitu efek psikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerja. Termasuk didalamnya antara lain berupa : kebijakan perusahaan yang sehat dan wajar, supervisi oleh pegawai yang kompeten, rekan kerja yang

<sup>12</sup> Robert M Noe, *Human Resource Manajemen*.

menyenangkan, pemberian simbol status, lingkungan kerja yang nyaman, pembagian pekerjaan yang adil, waktu kerja yang fleksibel.

**Tabel 1.1**

Komponen Remunerasi

Lingkungan		Remunerasi	
Finansial		Non Finansial	
<b>Langsung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji</li> <li>• Upah</li> <li>• Komisi</li> <li>• Bonus</li> </ul>	<b>Tidak langsung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaminan asuransi (jiwa, kesehatan)</li> <li>• Bantuan sosial untuk karyawan <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tunjangan, jaminan pensiun, jaminan kesejahteraan sosial, beasiswa, dll.</li> <li>✓ Ketidakhadirany ang dibayar: hari libur, cuti sakit, cuti hamil, dll.</li> </ul> </li> </ul>	<b>Pekerjaan</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tugas yang menarik.</li> <li>• Tantangan pekerjaan</li> <li>• Tanggung jawab</li> <li>• Peluang akan pengakuan</li> <li>• Tercapainya tujuan</li> <li>• Peluang ada nya promosi.</li> </ul>	<b>Lingkungan kerja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebijakan yang sehat.</li> <li>• Supervisi yang kompeten</li> <li>• Rekan kerja yang menyenangkan</li> <li>• Pengakuan simbol status</li> <li>• Kondisi kerja yang nyaman</li> <li>• Waktu kerja yang fleksibel</li> <li>• Pembagian kerja</li> </ul>

### 3. Dimensi dan indikator *Remunerasi*

Dimensi dan indikator variabel remunerasi menurut (*thierry, 1987*)

#### a. Transparansi

Dimana informasi tentang jumlah kompensasi yang akan diterima dan kriteria/syarat kinerja yang harus dipenuhi telah diketahui oleh pegawai sebagai individu yang akan dinilai kinerjanya.

#### b. Keadilan

ukuran kinerja yang ada pada panduan/aturan dianggap sesuai dengan beban kinerja masing-masing pegawai sesuai jabatan dan tugasnya.

#### c. Keterkendalian

seberapa jauh mereka dapat merencanakan dan mencapai target kinerja untuk mencapai kompensasi/remunerasi yang diinginkan.

#### 4. Asas Asas Remunerasi

Organisasi harus menetapkan program remunerasi yang didasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajiban, dengan memerhatikan undang-undang yang berlaku. Organisasi harus memerhatikan keseimbangan antara kondisi-kondisi eksternal dan internal guna menjamin perasaan puas bagi pegawai, agar pegawai tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik bagi organisasi. Berikut adalah asas-asas penting yang perlu diterapkan dalam pemberian remunerasi menurut Hasibuan, antara lain:

##### a. Asas keadilan

Remunerasi dinilai mampu mempengaruhi perilaku pegawai dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja pegawai. Asas keadilan yang dimaksud dalam hal ini ialah ada nya konsistensi imbalan bagi para pegawai yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain remunerasi pegawai di suatu jenis pekerjaan dengan remunerasi pegawai di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran remunerasi yang sama. Remunerasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari pegawai. Jika karyawan mengetahui bahwa remunerasi yang diterima nya tidak sama dengan pegawai yang lain dengan bobot pekerjaan yang sama, maka akan menimbulkan kecemburuan, yang kemudian berpotensi untuk mengganggu iklim kerja dan produktivitas kerja pegawai.

Jadi, remunerasi dikatakan adil bukan berarti setiap pegawai menerima remunerasi yang sama besarnya tanpa mempertimbangkan bobot pekerjaan yang diemban oleh masing-masing pegawai, tetapi berdasarkan asas adil, baik dalam dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap pegawai. Oleh karena itu, dengan ada nya asas keadilan dalam pemberian remunerasi akan tercipta suasana kerjasama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai yang lebih baik.

##### b. Asas kelayakan dan kewajiban

Remunerasi yang diterima pegawai harus dapat memenuhi kebutuhan diri nya beserta keluarga nya pada tingkatan yang layak dan wajar, sehingga besaran remunerasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh pegawai beserta keluarga nya. Sementara itu, remunerasi yang wajar, berarti besaran remunerasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti, prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dll. Dalam manajemen SDM penyesuaian remunerasi yang akan diberikan kepada pegawai harus disesuaikan dengan perkembangan lingkungan eksternal yang berlaku. Hal ini penting dilakukan agar semangat kerja pegawai tetap tinggi dan terhindar dari resiko timbulnya tuntutan dari pegawai, maupun pemerintah yang akan mengancam keberlangsungan organisasi.

#### 5. Prinsip Dasar Remunerasi

Penentuan remunerasi menggunakan 3 prinsip dasar remunerasi menurut Hasibuan, agar mendapatkan solusi yang tepat dan mencapai tujuan yang diinginkan, antara lain:

- a. Kebersamaan, karena dalam organisasi, pegawai bekerja saling membutuhkan dan koordinasi yang baik antara pegawai yang 1 dengan pegawai yang lainnya.
- b. Keterbukaan, semua pegawai dalam bekerja harus terbuka dan saling mengingatkan guna pencapaian hasil optimal.



- c. Keadilan, dalam pelaksanaannya sistem pembagian remunerasi ini harus adil dan wajar sesuai dengan penampilan kerja masing-masing pegawai.

## B. Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Di Indonesia istilah kinerja telah populer digunakan dalam media massa memberikan padanan kata dalam bahasa Inggris untuk istilah kinerja tersebut, yakni *Job Performance* atau *Actual Performance* (hasil atau prestasi kerja yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu. Kinerja itu sendiri dapat di definisikan sebagai berikut :

- a. Menurut Wirawan Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.
- b. Menurut Mangkunegara kinerja karyawan/pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada nya.
- c. Menurut Irham Fahmi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu.
- d. Menurut Yaslis Ilyas kinerja ialah penampilan hasil kerja personal baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi.
- e. Menurut Suryadi Prawirosentono kinerja adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dan organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan keluaran/prestasi atas apa yang telah dicapai oleh seorang pegawai, baik itu secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan perannya dalam mencapai tujuan instansi. Dalam hal ini kinerja yang efektif adalah mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan. Semakin baik seorang pegawai dalam memenuhi sasaran standar yang terdapat dalam pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

Kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan instansi dalam merealisasikan berbagai tujuannya. Hal tersebut disebabkan karena pegawai merupakan orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta melakukan pengendalian terhadap berbagai aktifitas instansi. Tanpa ada nya pegawai yang kompeten, mustahil perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Karena itu, setiap instansi perlu mengoptimalkan kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan keunggulan kompetitif instansi.<sup>13</sup>

### 2. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja ialah merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu

<sup>13</sup> Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM Y. (Yogyakarta, 2007).

organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja individu dengan membandingkan standar baku penilaian.

Mangkunegara mengemukakan, bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun sesuatu barang. Menurut Handoko, penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Mahmudi juga menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang atau jasa, kualitas barang atau jasa, perbandingan hasil kerja dengan target dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.<sup>14</sup>

Kesimpulan dari beberapa ahli diatas, bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi, serta untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan.

### **3. Tujuan penilaian kinerja**

Tujuan penilaian kinerja yaitu untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai, mengembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal. Wibowo menyatakan bahwa “penilaian kinerja seharusnya menciprakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus data diidentifikasi, sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur”.

Menurut Sedermayanti tujuan dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam berkerja.
- f. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawai nya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan perkembangan dibidang kepegawaian.

<sup>14</sup> Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

#### 4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Yeremias untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas penilaian kinerja di Indonesia, maka perlu melihat beberapa faktor penting, yaitu sebagai berikut :

- a. Kejelasan tuntutan hukum atau peraturan perundang-undangan untuk melakukan penilaian secara benar dan tepat. Dalam kenyataannya, orang menilai secara subyektif dan penuh dengan bias tetapi tidak ada suatu aturan hukum yang mengatur perbuatan tersebut.
- b. Manajemen sumber daya manusia yang berlaku memiliki fungsi dan proses yang sangat menentukan efektivitas penilaian kinerja. Aturan main menyangkut siapa yang harus menilai, kapan menilai, kriteria apa yang digunakan dalam sistem penilaian kinerja, sebenarnya diatur dalam manajemen sumber daya manusia juga merupakan kunci utama keberhasilan sistem penilaian kinerja.
- c. Kesesuaian antara paradigma yang dianut oleh manajemen suatu organisasi dengan tujuan penilaian kinerja. Apabila paradigma yang dianut masih berorientasi pada manajemen klasik, maka sehingga prestasi yang seharusnya menjadi fokus utama kurang diperhatikan.
- d. Komitmen para pemimpin atau manajer organisasi publik terhadap pentingnya penilaian suatu kinerja. Bila mereka selalu memberikan komitmen yang tinggi terhadap efektivitas penilaian kinerja, maka para penilaian secara tepat dan benar.

#### 5. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan, dia mengemukakan aspek kinerja yang dinilai antara lain :

- a. Kesetiaan, penilai mengukur karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi, kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- b. Prestasi kerja, hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan dari uraian pekerjaannya.
- c. Kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap oranglain seperti kepada bawahannya.
- d. Kedisiplinan, penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- e. Kreativitas, penilai menilai kemampuan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- f. Kerja sama, penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.

- g. Kepemimpinan, penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.
- h. Kepribadian, penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap baik, serta berpenampilan wajar.
- i. Prakarsa, penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan.
- j. Kecakapan, penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijakan dan di dalam situasi manajemen.
- k. Tanggung jawab, penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan,dan hasil kerjanya.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dijelaskan bahwa penilaian prestasi kerja dilakukan dengan proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja PNS, yang meliputi;

- a. aspek kuantitas,
- b. aspek kualitas, dan
- c. aspek waktu.

Menurut Rivai, aspek-aspek yang dinilai dari penilaian kinerja dapat dikelompokkan menjadi :

- a. Kemampuan teknis

Yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh nya.

- b. Kemampuan konseptual

Yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang oprasional perusahaan secara menyeluruh yang pada inti nya inti nya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

- c. Kemampuan hubungan interpersonal

Yaitu antara lain kemmpuan untuk berkerja sama dengan oranglain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Menurut Mitchel, dia menyebutkan indikator-indikator yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang, yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja (quality of work)

Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan



secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

b. Ketepatan waktu (pompntness)

Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap setiap pekerjaan usahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain. Serta berkaitan juga dengan ketepatan waktu untuk datang bekerja, agar tetap menjaga kedisiplinan dalam bekerja.

c. Inisiatif (initiative)

Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

d. Kemampuan (capability)

Yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

e. Komunikasi (communication)

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerja sama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

## 6. Pengaruh Remunerasi Pegawai (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Mangkunegara mengatakan, pada organisasi berfungsi dalam hal pengembangan struktur gaji yang baik dan seimbang dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, hal ini diwujudkan dengan adanya perubahan pada sektor internal organisasi berupa perubahan atau penataan ulang pada sistem penggajian (remunerasi). Dengan struktur gaji yang baik akan berdampak pada kinerja yang optimal dari masing-masing pegawai.<sup>15</sup>

Remunerasi ini bertujuan untuk memberikan motivasi kerja bagi setiap pegawai agar berkompetisi secara sehat untuk memberikan kinerja yang optimal untuk lebih berprestasi dan membawa citra baik organisasi dimata masyarakat. Oleh karena itu, sistem penggajian (remunerasi) ini mempunyai andil besar dalam memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja yang tinggi dan optimal dalam rangka mencapai target dan tujuan yang telah ditemukan oleh organisasi.

## C. Tinjauan Pustaka

Menghindari terjadinya kesamaan dalam penulisan dan penelitian yang sudah ada sebelumnya, Dan guna mendukung penelitian lebih lanjut sebagaimana yang dikemukakan pada latar belakang masalah tersebut maka peneliti berusaha untuk penelaahan lebih awal terhadap sumber-sumber data pustaka seperti: buku, karya ilmiah, skripsi, maupun jurnal.

1. Skripsi yang berjudul **“pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama makassar utara”** karya achmad furqan mahasiswa uin alaudin makassar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis islam tahun 2016, pada

---

<sup>15</sup> ibid.



skripsi ini fokus membahas bagaimana pengaruh dari remunerasi terhadap kinerja pada kantor pajak di makassar utara.<sup>16</sup>

2. Skripsi yang berjudul **“pengaruh remunerasi pegawai terhadap kinerja pegawai di kementerian sektariat negara republik indonesia”** karya dina kristina mahasiswi universitas sultan ageng tirtayasa jurusan ilmu administrasi negara fakultas ilmu sosial dan ilmu politik tahun 2015. Pada skripsi ini penulis fokus membahas pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai yang ada di kementerian sektariat negara republik indonesia dan bagaimana pengaruh nya pada disiplin pada jam kerja para pegawai.<sup>17</sup>
3. Skripsi yang berjudul **“pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi pada kantor perwakilan bpkp provinsi lampung”** karya ronny helmawan mahasiswa universitas lampung fakultas ekonomi dan bisnis jurusan akuntansi tahun 2017. Pada skripsi ini penulis fokus membahas menyediakan bukti empiris remunerasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada BPKP perwakilan provinsi lampung.<sup>18</sup>
4. Tesis yang berjudul **“pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di universitas islam negri raden intan lampung dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel pemediasi”** karya hayatul islam mahasiswa program megister ilmu komunikasi akuntansi universitas lampung fakultas ekonomi dan bisnis pada tahun 2019. Pada tesis ini penulis memiliki fokus penelitian kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai uin raden intan lampung.<sup>19</sup>
5. Jurnal yang berjudul **“implementasi kebijakan remunerasi dalam meningkatkan kinerja PNS di fakultas ilmu sosial universitas negri malang”** karya ilmiah dari suparlan al-hakim, muhammad mujtaba habibi, dan sudirman dalam Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP) Vol.2 No. 3 november 2016, hasil dalam penelitian jurnal ini ialah bahwa kebijakan remunerasi terbukti meningkatkan kinerja PNS di fakultas ilmu sosial universitas malang, mengingat perolehan remunerasi dipengaruhi oleh prestasi kerja yang terdiri dari SKP dan perilaku kerja.<sup>20</sup>

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada objek penelitian yaitu fakultas ushuluddin universitas islam negri raden intan lampung untuk meneliti pengaruh pemberian remunerasi yang telah diterapkan di universitas tersebut.

#### D. Kerangka fikir

Kinerja yang baik merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi, tercapai atau tidak nya tujuan organisasi tersebut berada pada SDM yang ada pada organisasi tersebut. Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai dan

<sup>16</sup> Furqon Ahmad, *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Di Makassar Utara* (Makassar, 2016).

<sup>17</sup> Kristina Dina, *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Sektariat Negara Republik Indonesia* (Serang, 2015).

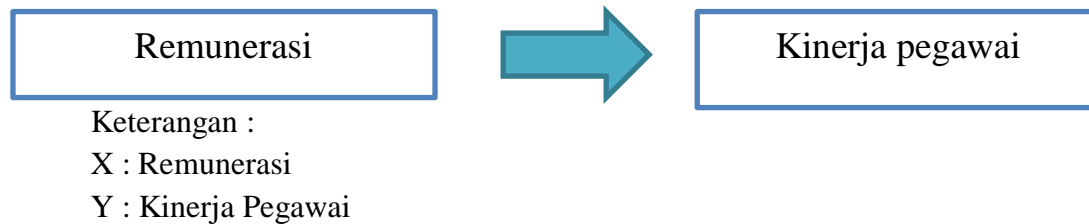
<sup>18</sup> Helmawan Ronny, *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Kantor Perwakilan Bpkp Provinsi Lampung* (Lampung, 2017).

<sup>19</sup> Islam Hayatul, *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi* (Lampung, 2019).

<sup>20</sup> Al Hakim Suparlan, “Implementasi Kebijakan Remunerasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pns Di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negri Malang,” *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik* 2, no. Administrasi Publik (2016).

satu variabel Remunerasi (X) dan variabel ini lah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya, kerangka berfikir tersebut dapat digunakan dengan bagan dibawah ini :

**Gambar 1.1**



### **E. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah penelitian atau pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lama sehingga harus diuji secara empiris. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan variabel-variabel yang diteliti, serta pernyataan yang spesifik. Fungsi dari hipotesis adalah sebagai pedoman untuk dapat mengarahkan penelitian agar sesuai dengan apa yang peneliti harapkan. Dari rumusan masalah dan penjabaran diatas, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah bahwa ada nya pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis yang dapat dikemukakan berdasarkan kerangka pemikiran diatas antara lain :

H1A : Terdapat pengaruh kebijakan remunerasi terhadap kinerja pegawai fakultas ushuluddin dan studi agama UIN Raden Intan lampung tahun 2018-2019

H0A : Tidak terdapat pengaruh kebijakan remunerasi terhadap kinerja pegawai fakultas ushuluddin dan studi agama UIN Raden Intan lampung tahun 2018-2019

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Furqon. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Di Makassar Utara*. Makassar, 2016.
- Ali, Abdul Wakhid. "Good Governance Dan Reformasi Birokrasi Mendukung Pembangunan Hukum." *Teropong Aspirasi Politik Islam* 5, no. Good Governance (2009).
- Azwar S. *Reliabilitas Dan Validitas*. Pustaka Be. Yogyakarta, 2017.
- Dina, Kristina. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementrian Sekretariat Negara Republik Indonesia*. Serang, 2015.
- H.A.R, Tilaar. *Kebijakan Pendidikan*. Pustaka Be. Yogyakarta, 2006.
- Hadari, Nawawi. *Menejemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada. Yogyakarta, 2000.
- Hayatul, Islam. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi*. Lampung, 2019.
- Kartini, Kartono. *Pengukur Metodologi Riset Sosial*. Majur Maju. Bandung, 1996.
- Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM Y. Yogyakarta, 2007.
- Mangkunegara. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Ros. Bandung, 2001.
- Melayu, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi A. Jakarta, 2003.
- Muhammad, Surya. *Bunga Rampai Guru Dan Pendidikan*. Balai Pust. Jakarta, 2004.
- Newman GT, Milkovich. *Compensation*. McGraw Hil. Singapore, 1999.
- Poerwadarminta. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pust. Jakarta, 1976.
- Robert M Noe, R Wayne Mondy. *Human Resorce Manajemen*. Allyn and. USA, 1993.
- Ronny, Helmawan. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Kantor Perwakilan Bpkp Provinsi Lampung*. Lampung, 2017.
- Sedermayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT Rafika. Bandung, 2010.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif R Dan D CV Alfabeta*. PT Gramedi. Bandung, 2010.
- Suparlan, Al Hakim. "Implementasi Kebijakan Remunerasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pns Di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Malang." *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik* 2, no. Administrasi Publik (2016).
- "Sejarah Singkat UIN Raden Intan Lampung." *Universitas Negeri Islam Raden Intan Lampung*. Lampung, n.d. radenintan.ac.id.